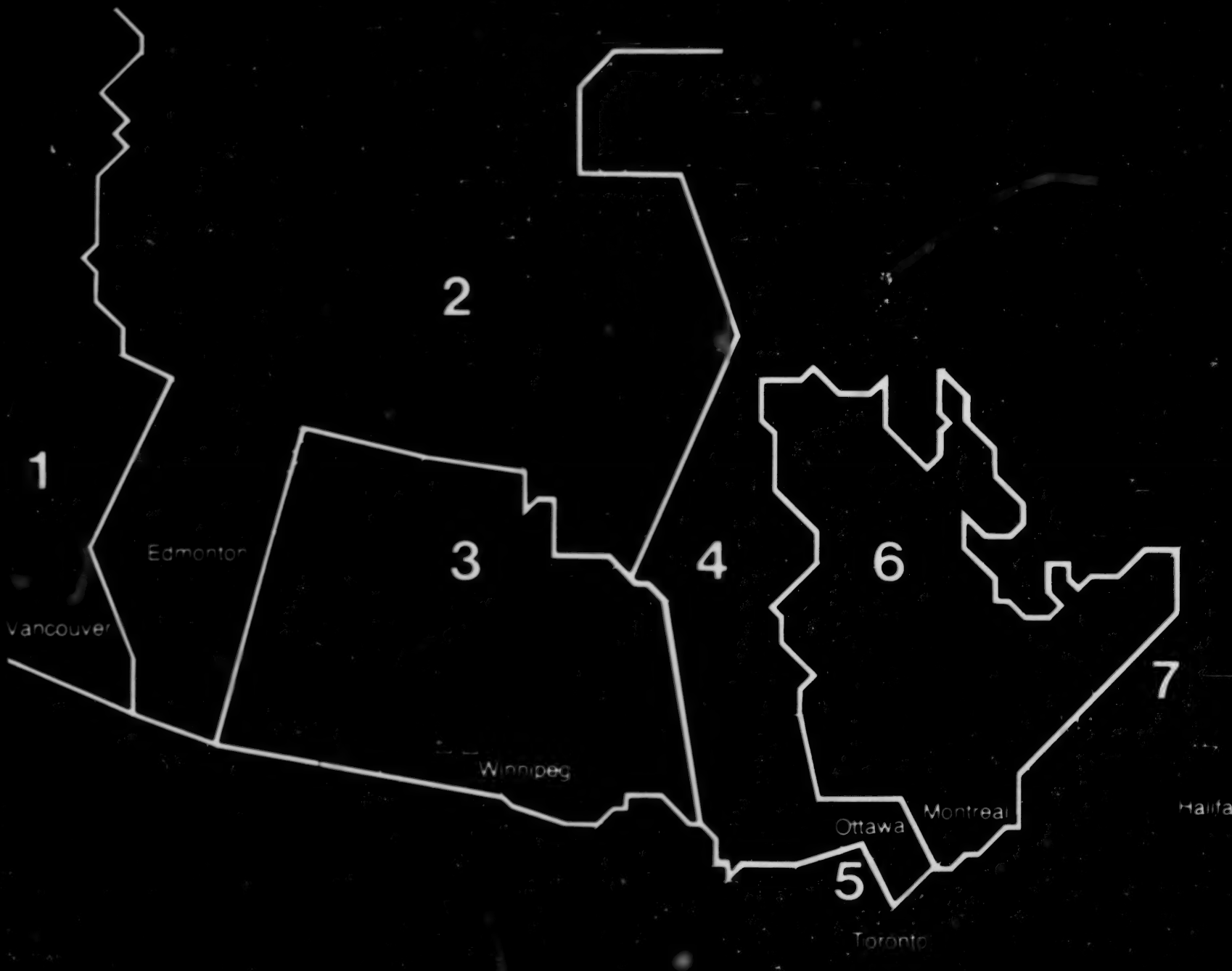
Annual Report 1983

Canadian Human Rights
Commission
March 1984


1
2
3
4
5
6
7
Edmonton
Vancouver
Winnipeg
Ottawa
Montreal
Toronto

This report is available on cassette for those with visual impairments.

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Cat. No. HR 1-1983

ISBN 0-662-53015-2

10,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of $20,000.00.

Canadian Human Rights Commission | **Commission canadienne des droits de la personne**

Chief Commissioner | *Président*

March, 1984

The Hon. Mark MacGuigan, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. MacGuigan:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1983 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

encl.

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2
Canadian Human Rights Act

Table of Contents

6 Preface

7 The Commission and its Mandate

8 A Retrospective

9 Improving the Act
9 Substantive Amendments
10 Technical Amendments
11 Technical Changes to the Canadian Human Rights Act Incorporated in 1983 Amendments
12 Outstanding Recommendations for Technical Changes to Canadian Human Rights Act

13 Substantive Amendments Still Outstanding
13 Mandatory Retirement
14 Sexual Orientation and Political Belief
14 Compliance Regulations
14 Hate Messages
14 Reasonable Accommodation

15 Discriminatory Provisions in Other Federal Legislation
15 Unemployment Insurance Act
15 Income Tax Act
15 Immigration Regulations
15 Veterans Land Act
16 Farm Credit Act
16 Indian Act
16 Duty Free Religious Articles
16 Discrimination on Radio and TV
17 Prairie Grain Advance Payments Act
17 Veterans Acts
17 RCMP Regulations

18 Other Human Rights Issues
18 Security Clearances
18 Affirmative Action and Work Force Data
19 Race Hatred
19 Occupational Health and Safety
19 Women in Sports
20 Charter of Rights and Freedoms
20 Rights of Aboriginal People

21 Processing Complaints

22 Some Examples and Solutions
22 Race/Colour/National or Ethnic Origin
22 Marital Status
22 Sex
23 Age
23 Religion
23 Physical Handicap/Disability

24 Actions and Outcomes
24 Tribunals
29 Other Administrative Hearings
30 Before the Courts

33 Branch Reports Implementation of Amendments

35 Complaints and Compliance

36 Public Programs Branch — A New Approach

38-44 Tables

38 Regional Reports
38 Atlantic Region
39 Quebec Region
40 Ontario Region
42 Prairie Region
43 Alberta and Northwest Territories Region
44 Western Region

45 Research and Policy

46 Administration
46 Financial Statement

47 Appendices
47 Organization Chart
48 Personnel

Preface

For the Canadian Human Rights Commission, the highlight of 1983 must be the proclamation on July 1 of legislation which substantially amends the Canadian Human Rights Act. It is no exaggeration to claim that these amendments anticipate the coming into force of the equality rights section (15) of the Charter of Rights and Freedoms on April 17, 1985. The amendments increase the protection offered to people with disabilities, extend proscriptions against certain sex-related discriminatory practices and specify that it is a discriminatory practice to harass an individual on a prohibited ground of discrimination.

The fact that the amendments were supported unanimously by Parliament is most reassuring to members of the Commission and staff whose experience and acquired expertise have prepared us for these new responsibilities. We welcome our new duties, especially those which will lead to greater equality for disabled persons. For our part we must guard against becoming a self-fulfilling paper mill and continue our role as educators and advocates of the principles of equality of opportunity.

On December 10, 1983, the world marked the 35th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. While this anniversary is a significant landmark in the calendar of hope of humanity, two billion people in 62 countries are not free and 44 per cent of the world's population cannot observe Human Rights Day.

Free elections in Argentina repudiated a military regime that had become a powerful symbol of contempt for human rights and replaced it by a government that, first and foremost, stands for respect for human rights. Another event which has implications that transcend the national borders of states was the awarding of the Nobel Prize for Peace to Lech Walesa who represents the struggle of Solidarity for workers' rights in Poland.

In Canada, the Constitutional Conferences on Aboriginal Rights are part of the long march to settle historic aboriginal claims and grievances. Open-mindedness and fairness are among the attributes which will be needed by all Canadians if the goal is to be achieved. The Commission hopes that during the process, urgent needs of native people for shelter, jobs and medical care are not submerged by these larger historical issues. In particular, the MicMac people of Conne River, Newfoundland, are an example of aboriginal peoples becoming victimized because federal/provincial sensibilities stand in the way of a solution to a current problem. While the MicMac people of Conne River suffer, both levels of government are discredited by the stand-off.

The Commission eagerly looks forward to 1984 with its responsibilities enhanced by an expanded mandate.

R G L Fairweather

Rita Cadieux

Yude Henteleff

George Imai

Malcolm MacDonell

Sheila O'Brien

Juanita Westmoreland-Traoré

Ramona Quenneville

The Commission and its Mandate

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination in the federal arena.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for which a pardon has been granted.

It is empowered to investigate complaints of discrimination, to obtain a resolution or settlement where discrimination is found and to end discriminatory policies and practices by means of education and research.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including: federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

1983 saw a number of changes to the composition of the Commission.

Inger Hansen, who combined her responsibilities as Privacy Commissioner under Part IV of the Canadian Human Rights Act with membership on the Commission was appointed Information Commissioner. With the coming into force on July 1, 1983, of the Privacy Act, Part IV of the Canadian Human Rights Act was repealed and the position of Privacy Commissioner independent of the Canadian Human Rights Commission was created.

Walter Tarnopolsky, a part-time member of the Commission since its creation, resigned upon his appointment to the Court of Appeal of Ontario. The term of Louise Martin Q.C. of Montreal ended. The Commission would like to convey its thanks to these members, who made a significant contribution to the work of the Commission.

Part-time members Yude Henteleff Q.C. of Winnipeg, Manitoba, and Malcolm MacDonell of Antigonish, Nova Scotia, were reappointed for three-year terms. In addition, the Commission welcomed the appointments by the Governor in Council of four new part-time members — Sheila O'Brien of Calgary, Alberta, George Imai of Toronto, Ontario, Ramona Quenneville of Windsor, Ontario, and Juanita Westmoreland-Traoré of Montreal, Quebec. These appointments provide a full complement of members as allowed for under the Act.

A Retrospective

The 1983 Annual Report marks the Commission's sixth year of administering the Canadian Human Rights Act.

During this time, requests, submissions and specific recommendations for action have been presented to Parliament. Some of these recommendations have been acted upon; others continue to be of concern to the Commission.

There are no new recommendations in this year's annual report. Rather, it reviews the Commission's progress, focusing on the major substantive and technical changes incorporated into the Act in 1983; recommendations not yet acted upon; changes suggested for other federal legislation and issues of concern affecting human rights.

Improving the Act

Substantive Amendments

Amendments to the Canadian Human Rights Act, brought about by the proclamation on July 1, 1983, of an Act to Amend the Canadian Human Rights Act (S.C. 1980-81-82-83, c.143), featured changes sought by the Canadian Human Rights Commission since its inception. But not all the changes the Commission hoped for were incorporated, and it will continue to press for further amendments to improve the rights of individuals. The recommendations which were included covered protection for those with a physical or mental disability, an expanded definition of sex discrimination and specific employer responsibility for discrimination by its employees.

Here follow the recommendations that were included in various annual reports of the Canadian Human Rights Commission and have been included in the amendments.

The annual reports of 1979, 1980 and 1981 recommended:

> that physical handicap be made a proscribed ground of discrimination for all discriminatory practices listed in the Canadian Human Rights Act, and not just for discriminatory employment practices.

Parliament implemented this recommendation. Previously, physically disabled individuals were protected against discrimination in employment but not in the provision of goods and services.

The annual reports of 1979, 1980 and 1981 recommended:

> that section 41(4) of the Canadian Human Rights Act be amended so that tribunal orders can be made regarding physical access to facilities or premises by handicapped persons, and that the amended section include a qualification that the changes ordered should not impose undue hardship on those responsible for providing the changes.

The amended Act gives businesses until April 17, 1985, to identify their obligations under this section and determine how they will meet such obligations. During this transitional period, tribunals may recommend changes relating to accommodating disabled persons; after that, tribunals will have the power to make enforceable orders.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

> that mental illness be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act and that mental handicap (retardation) be added to the proscribed grounds of discrimination.

The amendment responding to these recommendations guarantees protection from discrimination for persons with any previous or existing mental disability.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

> that previous history of dependence on alcohol and other drugs be added to the proscribed grounds of discrimination under the Act.

In the amendments, Parliament took this recommendation a step further by protecting persons with a previous or existing dependence on alcohol or drugs.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

> that for greater clarity, a definition of "sex" be added to section 20 of the Canadian Human Rights Act specifying that discriminatory practices based on pregnancy or childbirth, or on sexual

harassment, be included in the prohibition of discriminatory practices based on sex.

As a result, the amended Act prohibits not only sexual harassment but harassment on any of the prohibited grounds of discrimination. It also clarifies that "sex" includes discrimination on the basis of pregnancy or childbirth.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

> that provision be made permitting special or preferential arrangements for leave to permit parents to care for a child.

Adoption of this recommendation means it is not discriminatory for employers to provide special leave or benefits to employees of either sex in connection with child care and to female employees in connection with pregnancy or childbirth.

The 1980 and 1981 annual reports recommended:

> that section 14(e) of the Canadian Human Rights Act be amended to allow guidelines that identify the circumstances in which a distinction made on the basis of marital status/ *situation de famille*, other than in employment, does not constitute discrimination.

This recommendation was adopted by Parliament and both marital status and family status were listed as prohibited grounds of discrimination in the English and French versions. Previously, marital status was used in the English version and "situation de famille" in the French. Indeed, Parliament went further than the recommendation, opening the door to CHRC guidelines on any ground.

The 1981 annual report recommended:

> that a new section be added to the Canadian Human Rights Act to the effect that any employer or provider of goods, services, facilities or accommodation to the public is responsible for the discriminatory practices of his or her employees committed by them in the course of their employment.

Although the Commission believes the Act implied that employers were liable, the amendments expressly incorporate the principle of vicarious liability.

Technical Amendments

The amendments brought important technical changes to the Canadian Human Rights Act.

These changes were required to clarify various aspects related to the operation of the Act; to avoid problems arising from details which are implied in the Act but not explicitly stated; and to eliminate differences between the French and English versions.

Not all of the technical changes recommended by the Commission in the five years that it has been making recommendations were included in the amendments. The two charts shown here thus distinguish between those changes adopted and those outstanding.

Technical Changes to the Canadian Human Rights Act Incorporated in 1983 Amendments

Section of the Canadian Human Rights Act	Date Recommendation Made	Rationale for Change
9(1) and 9(2)	1980	to clarify that every person receiving the benefits of a collective agreement can bring a complaint against his or her union.
10	1980	to clarify in the English version of the Act that employer associations are covered by this section.
14(a)	1980	It was requested that "bona fide" be used instead of "normales" in French version. Bill C-141 uses "justifiées".
20	1980	There were problems with definition of disability. New definition of disability in Bill C-141.
37(1)	1980	There was a discrepancy in meaning of French and English text "settled in the course of investigation by an investigator," clarified by amending French version.
39	1980	to specify that the Commission has the authority to appoint a chairman of a tribunal whenever a tribunal consists of more than one member.
44(2) and 44(3)	1979	The Act was amended to conform with access to information legislation.

Outstanding Recommendations for Technical Changes to Canadian Human Rights Act

Section of Canadian Human Rights Act	Dates Recommendation Made	Purpose of Recommendation
11(6)	1979 1980 1981	to eliminate the confusion resulting from the definition of "remuneration" in section 11 and the provisions of the Canadian Human Rights Benefit Regulations made under section 18 of the Canadian Human Rights Act.
12	1980	French equivalent of "other" representation is still omitted.
19	1980	This section provides for contractors to be required to obey the proscriptions of discrimination described in sections 5 to 13. The Commission considers that sections 5 to 15 would be a more appropriate formulation affording contractors the protection of section 14 and thus enabling contractors to carry out special programs.
22	1980	to change marginal note to "ordinances" to conform with body of text in French version.
32	1980	Section 32 provides that any individual or group can bring a complaint. It is not clear that this covers unions as an entity. An amendment is requested to ensure that a union may bring a complaint on behalf of some or all of its members.
38	1979 1980	It was recommended that section 38 of the Canadian Human Rights Act be amended to authorize government departments to make payment as provided for by settlements approved by the Canadian Human Rights Commission. The French version was amended to improve the wording. The substance was not changed.
47	1979 1980 1981	to have the Commission report to Parliament through the speakers of the Houses of Parliament and to have the President of the Privy Council designated as the Minister responsible for parts I, II and III of the Act. This change is no longer being requested.

Substantive Amendments Still Outstanding

The Commission intends to continue to press for action on those recommendations which were made over the past five years and not included in the amendments.

Here follows an update of these issues.

Mandatory Retirement

Mandatory retirement has been an issue of concern to the Commission since 1979. While age is a proscribed ground of discrimination in the Canadian Human Rights Act, sections 9(2) and 14(c) make it non-discriminatory to exclude individuals from membership in an employee organization and to impose mandatory retirement on the basis of age as long as the age chosen is "normal" for individuals working in similar positions.

The Commission received a number of complaints relating to this apparent discrimination and appointed tribunals in two of these to clarify the meaning of "normal".

Here are some examples.

— An independent human rights tribunal ruled in 1981 that Air Canada's policy of retiring flight attendants at age 60 is not discriminatory since more than 80 per cent of Canadian flight attendants are required to retire at that age.

— In March, 1982, the Commission dismissed complaints by 10 commercial airline pilots who were required to retire at age 60. One pilot has been granted leave to appeal the decision to the Supreme Court of Canada after the Federal Court of Appeal dismissed his case.

— Two months later, the Commission also dismissed the pilots' complaints that the Canadian Air Line Pilots Association discriminated against them by agreeing to Air Canada and CP Air's mandatory retirement policies.

— In April, 1982, a review tribunal ruled that Canadian National Railway's policy of retiring cargo checkers at age 65 is not discriminatory since approximately 60 per cent of the checkers across Canada face the same age restriction.

— In November, 1983, a cable television salesman won his job back and received $11,302 in back pay as a settlement of his complaint that he was forced to retire at age 65. The Commission surveyed approximately 400 Canadian cable companies and found that the majority had no mandatory retirement policy.

The Commission holds that ability and not age should determine the point at which a person can be compelled to retire. As a result, Parliament has been asked in every annual report since 1979 to abolish sections 9(2) and 14(c) of the Act. When the Commission submitted its 1981 annual report to Parliament, the Chief Commissioner attached a letter arguing again the case against mandatory retirement based solely on age. As well, the Commission has pressed its argument at other opportunities, including to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies in December, 1978.

The Commission has been able to persuade some employers to allow individuals to work past the normal retirement age. As well, on June 1, 1981, Treasury Board instructed deputy ministers to give "favourable consideration" to applications from public servants who want to work past age 65, "unless the employee's performance does not so warrant." Previously, people were kept on past age 65 only if their skills were considered irreplaceable.

Sexual Orientation and Political Belief

Despite the Commission's repeated urgings, the amendments did not incorporate protection against discrimination on the basis of sexual orientation or political belief.

The Commission continues to receive letters and briefs urging that the Act provide this protection.

Because the Act does not include these grounds, the Commission has been unable to deal with a number of complaints based on sexual orientation and political belief. However, in some cases letters from the Chief Commissioner have assisted individuals who appear to have been the victims of such discrimination.

Compliance Regulations

Section 19 of the Canadian Human Rights Act gives the Governor in Council authority to pass regulations requiring compliance with the Act from organizations operating under contracts or licences from the federal government.

Such regulations have never been passed despite the Commission's having pressed for them in the 1981 and 1982 annual reports.

The compliance issue was discussed at the Federal-Provincial-Territorial Ministerial Conference on Human Rights, September 8-9, 1983. The Ministers recognized the need for further analysis of the inclusion of human rights terms and conditions in government contracts. The Commission will prepare a report for a working group of federal and provincial officials studying this issue.

Hate Messages

The amended Act did not include changes that would strengthen the power of a human rights tribunal to make more effective orders relating to hate messages. The weakness of the tribunal on this issue was recognized as it tried to deal with John Ross Taylor and the Western Guard Party.

A human rights tribunal found in 1979 that Taylor and the Western Guard Party were violating section 13 of the Canadian Human Rights Act by repeatedly communicating hate messages via telephone.

Despite the strongest possible stop order by the tribunal, Taylor continued to use the same telephone for tape-recorded racist messages. He was subsequently found in contempt of court but given a suspended sentence providing he not resume the messages. For ignoring this order he was sentenced to one year in jail.

Once released, Taylor again placed discriminatory messages on the telephone. In May, 1983, he was ordered to appear in Federal Court for refusing to obey the tribunal order. The case is pending.

The difficulty occurs because sections 42(1) and 41(2)(a) of the Act limit the order that a tribunal may make under section 13. In the case of Taylor and the Western Guard Party, the tribunal can only deal with the subject and content of the messages.

Reasonable Accommodation

Since 1980, the Commission has repeatedly urged Parliament to include a provision in the Act explicitly stating that it is a discriminatory practice in employment matters to refuse to accommodate an individual's special needs or obligations in relation to a proscribed ground of discrimination.

Although the Commission's bona fide occupational requirements guidelines, issued in 1981, require employers to take reasonable measures to accommodate an employee's special needs or obligations, inclusion in the Act would strengthen the protection.

However, employers are not and would not be compelled to make such accommodation if it resulted in undue financial hardship or business inconvenience.

Discriminatory Provisions in Other Federal Legislation

From time to time, the Commission receives complaints regarding discriminatory provisions in federal legislation. The Canadian Human Rights Act does not override other federal legislation; thus all complaints have been dismissed.

Nevertheless, letters to appropriate Ministers or senior officials urging changes in the offending legislation have produced some amendments.

This section summarizes such discriminating provisions and identifies those amendments which have been influenced by the Commission.

Unemployment Insurance Act

Four discriminatory provisions have been identified in the Unemployment Insurance Act and recommendations for change were included in the 1978, 1980, 1981 and 1982 annual reports of the Canadian Human Rights Commission. Three of the provisions have been at least partially amended.

The Act has been amended to provide income protection for parents who must temporarily leave the labour force to care for a new adopted child. Fathers of natural children are now the only group without income protection when away from work to care for their new children.

Another amendment in 1983 eases restrictions on maternity benefits. For example, pregnant women and new mothers who have not worked long enough to qualify for maternity benefits may now be eligible for regular benefits when they are unemployed. Previously, these women could be denied any benefits whatsoever unless they met the 20-week qualifying period for maternity benefits, even though they did meet the shorter qualifying periods for regular benefits.

A third amendment reduced the number of hours per week required to qualify for unemployment insurance benefits. This change enables more part-time workers to receive protection.

Discriminatory provisions still exist in the Unemployment Insurance Act relating to income protection for pregnant women who are denied maternity benefits during a strike or other work stoppage.

Income Tax Act

In April, 1983, the federal government announced changes to the Income Tax Act such that men and women would be treated equally when claiming deductions for child care expenses. While this concern of the Commission's was therefore rectified, no action was announced to remove the different treatment the Act provides for legally married and common law spouses claiming the married exemption.

Immigration Regulations

Discrimination in Canada's immigration regulations was first identified in the 1982 Annual Report and action has already been taken to improve one of the clauses.

This was achieved by amending the regulations so that dependents who are under 21 when they apply for a visa remain eligible to be admitted to Canada as a dependent until their 23rd birthday. This allows for administrative delays.

However, the regulations still make it more difficult for widows of common law marriages and single mothers to be sponsored by their children than for widows of legal marriages.

Veterans Land Act

The Veterans Land Act has been amended so that title to land can be returned to the veteran and/or spouse of the veteran after a loan has been repaid. Previously, spouses of veterans were not permitted to

receive title to land, regardless of their contribution to the acquisition of the property.

Farm Credit Act

The Farm Credit Act has been amended to remove provisions which imposed different conditions on borrowers under the age of 35.

The Commission recommended these changes in its 1980 and 1981 annual reports.

Indian Act

The Commission has voiced its concern in every annual report about such discriminatory provisions of the Indian Act as section 12(1)(b), which deprives Indian women of their status if they marry non-Indians. This concern has been reflected in the Chief Commissioner's appearance before the House of Commons Sub-Committee on Indian Women and the Indian Act. The Sub-Committee's conclusions were presented to the Special Committee on Indian Self-Government, which tabled its report, *Indian Self-Government*, in the House of Commons October 12, 1983. The conclusions and recommendations are a matter of public record but to date, the discriminatory provisions of the Indian Act continue to be applied.

Duty Free Religious Articles

The Commission expressed concern in 1980 that the list of examples on Tariff Item 69105-1 of the General Preferential Tariff (which permits certain religious objects to be brought into Canada duty free) includes items only from the Jewish and Christian faiths. The Commission has been assured that Customs also permits the free entry of religious articles of other faiths.

The Commission urges that the list be broadened to include examples from other faiths, thus eliminating the possibility of actual or perceived discrimination on the basis of religion.

Discrimination on Radio and TV

The Commission continues to be approached by persons offended by items they have seen or heard on television or radio.

The Chief Commissioner recommended to the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society in September, 1983, that the Committee adopt the Commission's 1982 recommendation "that sections of the Television and Radio Broadcasting Regulations, which now only cover abusive comment and pictorial representation pertaining to race, religion or creed be broadened to cover any abusive comment or pictorial representation based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age and mental or physical disability."

Prairie Grain Advance Payments Act

Discrimination in the Prairie Grain Advance Payments Act, first identified in the Commission's 1982 Annual Report, remains to be corrected. Discrimination occurs because the act treats married couples as one individual when issuing cash advances.

Veterans Acts

Provisions of two acts administered by the Department of Veterans Affairs and identified as discriminatory in the 1982 Annual Report remain unchanged. They are the War Veterans Allowance Act and the Civilian War Pensions and Allowances Act, which both discriminate on the basis of sex by establishing women's eligibility for certain allowances at age 55 and men's at age 60.

RCMP Regulations

The 1982 Annual Report said that the RCMP retirement regulations discriminated on the basis of age because they stipulate that the lower the rank, the lower the age of retirement. The RCMP is reviewing and revising its policy and the Commission is assisting in a voluntary consultative role.

Other Human Rights Issues

Over the life of the Commission, recommendations have been made on other human rights issues which have concerned the agency. These issues are reviewed here in terms of the action taken on them by the Commission, the federal government and other organizations.

Security Clearances

Bill C-157, to create a Canadian Security Intelligence Service, died on the order paper in 1983, but it was an item that attracted the Commission's attention during the year and remains in the forefront of issues yet to be resolved.

On October 4, 1983, the Chief Commissioner testified before the Special Committee of the Senate on the Canadian Security Intelligence Service. He cited three major areas of concern: over-use of security clearances; the routine requirement for job applicants to complete personal history forms; and the lack of a recourse procedure for those denied a clearance.

Citing the 76,521 RCMP security checks on federal public servants and persons associated with defence contracts in 1982, the Chief Commissioner asked that security clearances not be made a condition of employment for positions in the public service which do not involve national security. This had been recommended in the 1979 Annual Report and repeated in each subsequent report. As well, annual reports since 1979 have recommended that persons denied employment for security reasons be given the right to a hearing.

The Chief Commissioner also was critical of the practice of routinely demanding completed personal history forms from all candidates being interviewed for employment. These forms ask for a great deal of personal information which could be used in discriminatory ways having nothing to do with security. The Chief Commissioner suggested that the forms be requested at a later stage in the hiring process, thus reducing both the number of people required to fill them out and the chance that the information provided could be misused.

Finally, concern was expressed over the fact that persons denied employment opportunities for security reasons are frequently not made aware of the reasons for their dismissal or failure to qualify. The Chief Commissioner strongly recommended that explicit provision be made for recourse, through the Commission and the proposed Security Intelligence Review Committee.

Bill C-157 did, however, reflect certain recommendations made by the McDonald Commission of Inquiry Concerning Certain Activities of the Royal Canadian Mounted Police which had been endorsed by the Commission in its 1981 Annual Report.

Affirmative Action and Work Force Data

The Commission supports affirmative action programs in both the public and private sectors, welcomed several positive developments in the field in 1983 and is anticipating the report of Judge Rosalie Abella who was appointed in June, 1983, by the Governor in Council to conduct a Commission of Inquiry on Equality in Employment.

Affirmative action was a subject of discussion at the Federal-Provincial-Territorial Ministerial Conference on Human Rights in September, 1983, as the Ministers requested a report on how to integrate the programs into government mandates. The Canadian Human Rights Commission will be part of a working group set up by the Continuing Federal-Provincial-Territorial Committee of Officials Responsible for Human Rights to prepare the report.

The need for complete statistical data to meet the requirements of affirmative action planning, implementation and monitoring was also emphasized by the Ministers, who requested a report on existing channels for gathering such data. This was welcomed by the Commission which had earlier identified the lack of relevant data as a major impediment to the development of effective affirmative action programs and had urged that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their work force by sex and minority status.

Race Hatred

In September, 1983, appearing before the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society, the Chief Commissioner emphasized the Commission's hope for more decisive action by legislators, enforcement agencies and human rights commissions to combat such racist activities as distribution of hate literature and organization of racist groups. This problem was cited in the 1981 Annual Report and the Chief Commissioner reiterated the concerns, urging specifically that the word "wilfully" be deleted from section 281.2(2) of the Criminal Code so as to shift the emphasis from proven intent to the consequences of discriminatory practices or policies.

The Chief Commissioner also told the Committee that the CHRC recommends the removal of the requirement for the Attorney General's consent before prosecution may proceed under section 281.2(2) of the Criminal Code. This would expedite the process of taking action against racially-motivated crimes.

Occupational Health and Safety

In its 1981 Annual Report, the Canadian Human Rights Commission advocated acceptance of the principle of "dignity of risk".

Dignity of risk means that individuals should be given a chance if they are capable of performing a job, do not pose a risk to others and have made an informed choice that they are prepared to accept a degree of personal risk that does not cause severe consequences for the employer.

The principle was upheld by an independent tribunal in what has become widely known as "the Bhinder case" which began with a complaint by a Sikh man whose religion forbids him to wear a hard hat. However, the Federal Court of Appeal reversed the tribunal decision on the grounds that the Canadian Human Rights Act covers direct discrimination and does not extend to discrimination in which there is neither a discriminatory intent nor motivation or where there is no differential treatment (see Actions and Outcomes).

Several groups have sought and been granted leave to show support for the principles involved in this case by intervening in the Supreme Court proceedings, scheduled for January, 1984. Included are the Alberta, Saskatchewan and Manitoba human rights commissions, the Canadian Association for the Mentally Retarded and the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped.

Women in Sports

Two complaints alleging sex discrimination toward women in sports have been filed with the Commission, emphasizing the need as described in the 1982 Annual Report for Parliament to ensure equal opportunities for women to participate in athletics.

While one of the two complaints was dismissed, the second went before a tribunal in August, 1983, and a decision was pending at year's end. The complaint was lodged against the Canadian Soccer Association because it enforces a ban on mixed soccer teams in recognized competitions.

Charter of Rights and Freedoms

In the 1982 Annual Report, the Commission expressed concern about possible abuse of the "notwithstanding" provision of section 33 of the Charter of Rights and Freedoms. The Commission pledged to seek intervenor status before the courts, if the use of the clause infringes on equality and multicultural heritage rights guaranteed under sections 15, 27 and 28 of the Charter. No requests for status leave have yet been necessary.

Rights of Aboriginal People

In its 1982 report, the Canadian Human Rights Commission emphasized that existing provisions of the Constitution and any new provisions added as a result of the Conference on Aboriginal Rights (March 15-16, 1983) must enhance the status of Canada's aboriginal people.

Processing Complaints

The Canadian Human Rights Act establishes 10 grounds of complaints of discrimination. They are: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for which a pardon has been granted.

Once it receives a complaint, the Commission must first determine whether the complaint falls within its jurisdiction and is covered by the Act.

After this is established and the necessary forms are completed by the person complaining, an investigator reviews relevant documents and talks to the complainant, the alleged discriminating parties and any witnesses.

The investigator's findings are reviewed at a Commission meeting and the appropriate action taken. Some of the options Commission members have are to:

— dismiss the complaint;
— substantiate the complaint and appoint a conciliator to attempt a settlement;
— approve any settlement that has been proposed during the investigation; or
— appoint a tribunal.

The parties to a complaint may take the conciliator into their confidence while discussing a possible settlement since a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court.

The tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses. It may order a respondent to:

— cease a discriminatory practice;
— rehire an employee unfairly dismissed; or
— pay compensation for damages (see Tribunals).

Decisions of tribunals can be appealed to the Federal Court.

Not all matters brought to the Commission proceed through this process. Often people approach the Commission because they have been unable to get help elsewhere and they are frustrated by the boundaries of federal-provincial jurisdiction and the magnitude of government.

In such cases the Commission can offer no formal assistance but it does try to direct the people to the department or agency where redress may lie.

Consequently the number of formal complaints processed is far less than the number of enquiries received.

During 1983 the Commission received 29,759 enquiries and 312 complaints. The Commission dismissed 295 of the 481 complaints it examined and 110 complaints were settled — 15 in conciliation, 14 by tribunal and 81 during investigation. In addition, 18 cases submitted to the Commission were discontinued. Thirty-four cases were referred to conciliators and 24 were sent to tribunal.

In total the Commission closed 423 cases, some of which were carried over from 1982.

Some Examples and Solutions

Race/Colour/National or Ethnic Origin

Following an investigation into a complaint based on race discrimination the Canadian Human Rights Commission directed that a labourer had the right to work in an environment free of racial slurs.

As a result, a black civilian labourer at Canadian Forces Base Halifax received an apology and a damage award in settlement of his complaint that a co-worker called him a "nigger" in front of another employee.

The labourer had complained in writing to the base accommodation officer who acknowledged the letter and told the complainant that an investigation would be undertaken. When, more than seven months later, he had heard nothing, he complained to the Commission.

The investigation confirmed the name-calling incident and the Commission learned that the accommodation officer had asked another senior staff member to check out the allegations. The accommodation officer was subsequently posted elsewhere and the internal investigation was not pursued.

Marital Status

The Commission did not determine whether there had been discrimination based on marital status because the parties involved settled the matter themselves. It occurred when a Portage la Prairie, Man., woman complained that she was refused an $800 personal loan because her husband had a bad credit rating. The complaint was dropped when the bank manager apologized and authorized a $5,000 loan.

Sex

A New Westminster, B.C., woman won a fight for supplementary maternity benefits by convincing her federal government department employer to count as annual leave the time off taken when her child was born.

The woman gave birth during her holidays but management had insisted that she take the time as unpaid maternity leave.

After she complained to the Canadian Human Rights Commission and filed a grievance, her employer agreed to let her take the time as holidays. Thus, her maternity leave began after April 1, 1982, making her eligible for supplementary maternity benefits under her union contract.

* * * *

For the first time, the Commission applied one of the "reasonable factors" as set out in guidelines to justify a departure from the Canadian Human Rights Act provision that men and women must get the same pay for work of equal value in the same establishment.

This occurred when the employer in a complaint showed the Commission that the male "assistant" who earned more than the female manager was on a temporary training assignment. A temporary training assignment is one of nine "reasonable factors" in the guidelines.

* * * *

The first ever Commission-approved equal pay award involving a Crown corporation occurred when railway nurses and X-ray technicians shared more than $130,000 in back pay settlement of a complaint that male co-workers were paid more for work of equal value.

The complaint was initiated by female nurses who alleged that they and a male para-medic were doing work of equal value but the man was earning $90 more a week. Separate complaints were later lodged by female X-ray technicians who alleged that male hygiene and first aid officers earned more for work of equal value.

The Commission found that the railway had not formally evaluated any of the positions cited in the complaints. As a result, the company's evaluation committee found

that the travelling para-medics and the nurses were doing work of equal value and should be paid equally. The stationary para-medics were assessed as two pay grades higher than the nurses.

After the Commission confirmed the evaluation, conciliation produced a settlement to include a year's back pay for each nurse, reclassification of the nurses' positions with annual increases of $1,400 each and personal damage awards of $100 for each complainant. The same terms were subsequently accepted by the X-ray technicians.

Age

A collective agreement clause that discriminated on the basis of age was revised to establish a random drawing of names to determine the seniority of employees hired on the same day.

A Toronto reservations agent for a national airline complained to the Commission that the clause was discriminatory because it determined seniority of staff hired on the same day on the basis of age.

The Commission considered the complaint redressed as the airline and appropriate union were re-negotiating the clause when the complaint was filed.

Religion

The Commission dismissed a complaint of religious and racial discrimination after finding that the complainant had failed to declare items when asked to do so by customs officers.

The Calgary complainant alleged that Customs had singled him out on his return from his wedding in Calcutta because of his race and religion. The customs officer confiscated the man's wedding rings and a gold chain which had not been declared.

Customs and Excise maintained that anyone returning from a trip during which he or she is married is asked to declare wedding rings and gifts.

An examination of the Customs and Excise seizures in Calgary revealed that only three of 71 in the preceding three months appeared to be from people of East Indian or Pakistani origin. The Commission found no pattern of singling out the complainant's racial group for inspection.

Physical Handicap/Disability

The Commission dismissed a complaint of discrimination against a physically handicapped person when it found that railway company employees need good peripheral vision to operate dollies, forklifts and cranes and to help guide engines inside mechanical departments.

The complainant maintained that his "lazy" left eye did not prevent him from doing the job. However, subsequent eye examinations showed that he had neither peripheral vision nor depth perception in the left eye.

The railway had rejected the man's application for employment because his vision posed a danger to himself and to other employees.

* * * *

A Riverside, N.B., man succeeded in getting the Department of Transport to remove its requirement for pre-employment medicals for air traffic control assistants when he complained that it represented discrimination based on physical handicap.

The complainant had been left off the eligibility list for air traffic control assistant positions because he failed a colour vision test. After his complaint was lodged, the department acknowledged that colour vision was not a true job requirement, placed the complainant on the eligibility list and eliminated the pre-employment medicals.

Actions and Outcomes

Tribunals

A tribunal may be appointed by the Commission at any stage during the complaint process. Such tribunals operate independently of the Commission and comprise one or three members who are selected from a list established by the Governor in Council.

Tribunals hear evidence from the complainants, who are usually represented by Commission counsel, from respondents and witnesses. Tribunal orders may be registered with the Federal Court and legal penalties invoked for failure to comply.

Decisions of one-person tribunals may be appealed either to a review tribunal or directly to the Federal Court. Decisions of three-person tribunals may be appealed to the Federal Court.

The following are the cases decided or heard by tribunals in 1983.

Canadian Human Rights Commission vs. Canadian Pacific Air Lines, Limited

A tribunal dismissed a complaint initiated by the Commission that CP Air discriminates on the basis of "situation de famille" by giving preference to the children of employees when hiring for summer jobs.

The tribunal ruled that "situation de famille" in the French version of the Canadian Human Rights Act could not be interpreted to include a parent-child relationship in view of the use of "marital status" in the English version.

This discrepancy was removed by the amendments (see Improving the Act), however, which incorporate "situation de famille" and "family status" in both language versions of the Act.

Action Travail des Femmes vs. Canadian National Railway Company

A tribunal reserved its decision in 1983 on a complaint by a Montreal women's group that Canadian National Railway's (CNR) employment policies prevent women from being hired for non-traditional jobs.

The group, Action Travail des Femmes, launched the complaint in 1979. Lengthy hearings followed and a number of individual cases were resolved through conciliation. However, the group is asking that CNR be ordered to establish an affirmative action program.

Brideau vs. Air Canada

A tribunal cited the Commission's bona fide occupational guidelines in dismissing Valère Brideau's complaint against Air Canada.

Brideau was denied employment by the airline because doctors diagnosed air bubbles in his lungs. Although a subsequent examination showed that Brideau did not have the condition, the tribunal ruled the misdiagnosis was an honest mistake and, had the condition existed, the airline could deny employment under a bona fide occupational requirement.

Carson vs. Air Canada

A review tribunal upheld in 1983 a ruling that Air Canada discriminated on the basis of age by refusing to hire as pilots-in-training six persons over the age of 27.

Air Canada has since filed an application asking the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision.

Robichaud vs. Department of National Defence

The Department of National Defence has appealed to the Federal Court of Appeal a review tribunal's ruling that Bonnie Robichaud was sexually harassed by a foreman at Canadian Forces Base North Bay.

Robichaud's original sexual harassment complaint was dismissed by a tribunal in 1982. She appealed to a review tribunal which reversed the decision and held National Defence and the Treasury Board liable for the harassment.

The Federal Court appeal had not been heard by the end of 1983.

Marcotte vs. Rio Algom Limited

Rio Algom's offer of subsidized housing to selected groups of employees was upheld as non-discriminatory by a review tribunal in 1983.

Denise Marcotte, a clerk typist with Rio Algom at Elliot Lake, Ont., complained to the Commission when she was denied subsidized housing on the basis of her job. Ineligible under the company's policy for the 1,850 units are: typists, clerk typists, switchboard operators, clerks, keypunch operators, secretaries, data entry leaders and surface and mill labourers and employees already living within a 40-mile radius of Elliot Lake. With the exception of the labourers, the exempted workers are overwhelmingly female.

The Canadian Human Rights Commission appealed dismissal of the original complaint by the human rights tribunal but the review tribunal accepted as reasonable Rio Algom's explanation that it offered subsidized housing to attract skilled workers from outside the community. Most workers from the excluded categories were hired from within the community.

Claveau and Labelle vs. Air Canada

Denis Claveau and Clément Labelle, two Quebecair pilots, were awarded lost wages and general damages by a tribunal in 1983 because they were refused employment with Air Canada on the basis of physical handicap.

Claveau and Labelle applied as pilots with Air Canada but were refused jobs when physical examinations revealed the presence of spondylolysis (a back condition).

The Commission, finding that Transport Canada does not refuse a pilot's license because of the presence of this physical condition, referred the matter to a tribunal which substantiated the complaints and ordered compensation for damages.

Schaepsmeyer vs. Wardair Canada (1975) Ltd.

Angie Schaepsmeyer, a flight attendant who was discriminated against when Wardair refused to allow her to wear eyeglasses when working, was awarded lost wages by a tribunal appointed during the year to assess damages.

Schaepsmeyer and flight attendant Senka Dukovitch both complained to the Commission in 1982 about the airline's policy. Wardair agreed through conciliation to change its policy and negotiated a settlement with Dukovitch prior to the tribunal.

Cheryl Bear vs. Tobique Band Council

During the year the Commission dismissed a complaint by Cheryl Bear that men receive preferential consideration for housing on the Tobique Band Indian Reserve in New Brunswick.

The Commission's right to investigate the complaint had been challenged by the band's chief on the basis of section 63(2) of the Canadian Human Rights Act, which states that "Nothing in this Act affects any

provision of the Indian Act or any provision made under or pursuant to that Act."

Proceedings initiated in the New Brunswick Court of Queen's Bench for an interpretation of section 63(2) were dropped when the band's chief agreed to allow the Commission to investigate Cheryl Bear's complaint. Investigation subsequently revealed that the complaint was unsubstantiated.

Prior vs. Canadian National Railway Company

A review tribunal overturned a tribunal ruling that CNR had discriminated against cargo checker Harry Prior by forcing him to retire at age 65.

The Canadian Human Rights Act bans age discrimination but permits mandatory retirement at the "normal" retirement age for employees in similar positions. The review tribunal found that 65 was the "normal" age of retirement for 60 per cent of the cargo checkers across Canada.

Kotyk and Allary vs. Canada Employment and Immigration Commission

Jack Chuba, ordered by a tribunal to compensate two women under his supervision he had sexually harassed, lost his appeal before a review tribunal during the year.

Chuba was a defendant with his employer, the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), in a 1982 sexual harassment case. The tribunal substantiated the complaints and ordered CEIC and Chuba to pay special and general compensation to the complainants. Chuba has appealed the decision on his own.

Law vs. Canadian National Railway Company

A tribunal appointed in 1983 to determine whether CNR should compensate Harry Law of Winnipeg for refusing him employment as a labourer because of his epilepsy, did not proceed after Law and the railway settled the matter privately and the Commission approved the settlement.

Shaffer vs. Department of Veterans Affairs

A tribunal ruled that the Department of Veterans Affairs had responded adequately and therefore dismissed a complaint by Emilda Shaffer that a nursing orderly at the Rideau Veterans Home in Ottawa called her a "nigger" and assaulted her.

After receiving Shaffer's complaint, DVA agreed to send her a letter of apology, to publicize a racial harassment policy internally and to have Commission staff give an information session on federal human rights legislation. The department did not agree to pay damages. Shaffer, a nursing aid at the home, has appealed the issue to a review tribunal.

McCreary vs. Greyhound Bus Lines of Canada Ltd.

At the end of 1983, a tribunal was continuing its investigation of a complaint by Frank McCreary that Greyhound Bus Lines practiced age discrimination by only hiring drivers between the ages of 24 and 35.

McCreary, 37, was refused employment with Greyhound because the company maintains that new drivers get the least favourable routes and must be young enough to cope with the extra stress of these routes. A similar complaint was dismissed in 1980 when a tribunal upheld Voyageur Colonial's 40-year age limit on new drivers.

Wamboldt vs. Department of National Defence

The Department of National Defence did not discriminate against Gordon Wamboldt, a Halifax dockyard worker, when it refused

him a medical pass to continue parking next to the building where he worked, according to a tribunal ruling.

The issue surfaced when the parking lot was moved outside the complex because of a construction project and employees had to reach the new parking lot through a pedestrian tunnel. Wamboldt complained to the Commission that getting to his car by a crowded tunnel and having to drive in heavy traffic aggravated his hypertension. He had, therefore, asked to be allowed to leave work early. He alleged that his inability to cope with the tension forced him to retire almost a year earlier than planned.

The tribunal heard testimony from a Health and Welfare Canada doctor who examined the complainant and found it not "an absolute necessity that he (Wamboldt) have a parking place next door to his workplace."

The tribunal ruled that denial of the pass was in no way unfair, unreasonable or discriminatory.

Israeli vs. Canadian Human Rights Commission and Public Service Commission

There is no evidence that the Canadian Human Rights Commission (CHRC) and the Public Service Commission (PSC) discriminated against Dr. Julius Israeli when it screened out his application for a job with the CHRC, a tribunal determined.

Israeli, of Newcastle, New Brunswick, alleged that the CHRC rejected his January, 1979, application at an early stage of a competition because of his religion, national origin and physical disability.

An independent investigator recommended dismissal but the Commission appointed an independent tribunal rather than dismiss a complaint against itself. The tribunal concluded that: "Dr. Israeli's charges, despite the most generous rules of evidence in his favour, provided not even the commencement of proof of discrimination."

Israeli has appealed the decision to a review tribunal.

Seagris, et al vs. Canadian National Railway Company

Complaints of discrimination by several women whom CNR refused to employ as labourers were settled before the tribunal began hearings.

Bicknell vs. Air Canada

The Commission was waiting at year-end for a tribunal decision on a complaint lodged by Donald Bicknell, a pilot who was refused employment with Air Canada because of a colour vision defect.

Air Canada requires pilots to have 20/20 corrected vision and 20/50 uncorrected vision in each eye as well as normal colour perception. The airline's doctors found that Bicknell's vision did not meet these standards. Bicknell told the Commission that he meets the standards despite having slightly defective colour vision and subsequent eye examinations upheld his claim. He also passed Transport Canada's practical test for pilots.

Sullivan and Wood vs. Canadian Soccer Association

Two Toronto women complained of discrimination on the basis of sex after a female member of a "boys" soccer team was not allowed to participate with her male teammates in an amateur tournament.

The tribunal investigating the complaint reserved its decision.

Lynne Sullivan and Jean Wood, acting on behalf of the National Action Committee on the Status of Women, lodged the complaint after 16-year-old Lolita Larsen of Denmark was refused permission to play in the boys' competition at the 1981 Robbie International Soccer Tournament in Scarborough.

The Canadian Soccer Association, the governing body for the sport in Canada, argued that it provides opportunities for girls and women to play on a "separate but equal" basis. It also disputed the Commission's jurisdiction to investigate the complaint.

Local 916, Energy and Chemical Workers vs. Atomic Energy of Canada Limited

A tribunal was appointed during the year to examine an equal pay dispute involving female clerical workers at Atomic Energy of Canada's (AECL) Glace Bay heavy water plant near Sydney, Nova Scotia.

Local 916 of the Energy and Chemical Workers complained to the Commission in April, 1979, that the plant's 31 female clerks and secretaries were doing work of equal value but being paid less than male plant workers belonging to local 785.

During a lengthy investigation, AECL and the Commission independently evaluated jobs from the two occupational groups.

The Commission substantiated the complaint and appointed a tribunal. Hearings began during the year and will continue in 1984.

Le Rougetel vs. Canadian National Railway Company

A tribunal was scheduled to begin hearings in 1984 into a complaint lodged by Katy Le Rougetel that CNR refused to hire her as a coach cleaner because she is a woman. The Commission substantiated the complaint and appointed the tribunal in March, 1983, when conciliation was unsuccessful.

Potapcyzk vs. MacBain

Kristina Potapcyzk complained to the Commission in April that her employer, Niagara Falls MP Alistair MacBain, had sexually harassed and eventually fired her because she refused his personal invitations.

The Commission investigated the complaint and concluded there were reasonable grounds to believe there had been discrimination. A tribunal was appointed and will hold hearings in 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, J. Burke, R. Burke and Best vs. Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd.

In November, 1983, the Commission appointed a tribunal to hear the complaint of four women and three men who alleged that the Hudson Bay Mining and Smelting Company discriminated against both men and women by controlling female employees' exposure to lead.

The complainants said that the company prevented women of child-bearing age from working in high lead areas in its copper smelting operations in Flin Flon. By restricting the women's employment, they said, men were required to do all the high risk jobs without the protection of a lead testing program administered to women.

The tribunal will be asked to review medical evidence to determine whether males also suffer chromosome damage from lead exposure and whether the company's policy is reasonable in the circumstances.

Rommann vs. Sea West Holdings Ltd.

A 1984 tribunal will also hear the complaint of Rodney Rommann, who said that he was fired for refusing to sail with a tugboat mate who repeatedly sexually harassed him.

Rommann, a 17-year-old deckhand for Sea West Holdings, said he reported the incidents to Sea West owner Donald Byers in July, 1981, but two months later was again assigned to sail with the alleged harasser, Doug McDonald. Rommann told the Commission he refused to sail and was fired when he phoned Byers to explain why.

The tribunal was appointed when settlement could not be reached as Byers main-

tained that he did not remember receiving an explanation of Rommann's refusal to sail with McDonald and that the deckhand had quit.

Forseille vs. United Grain Growers

A tribunal will hold hearings in 1984 to decide whether a Port Coquitlam, B.C., man with diabetes can handle grain at the United Grain Growers elevators in Vancouver.

Mark Forseille was hired to work in the trackshed where labourers guide and empty loaded cars. As a new employee he was required to attach a hook to open the car doors and to clean up debris. Forseille was fired after six days when the company's medical advisers decided that he was susceptible to insulin attacks and could endanger himself and other employees if he lapsed into a coma.

After reviewing other medical advice, the Commission substantiated the complaint and appointed the tribunal when conciliation failed.

McBratney, Atkinson, McMaster, Campbell, Ricard, Hull vs. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

Five men who were refused employment by Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd. have complained to the Commission of discrimination on the basis of physical handicap. Their case will be heard by a tribunal in 1984.

The complaints were lodged in 1980 and 1981 against the company in Flin Flon, Manitoba, after the five were denied employment for various medical reasons.

Hudson Bay Mining and Smelting said that its health standards reflect bona fide occupational requirements, recognized in the Canadian Human Rights Act as acceptable reasons for refusing work to persons whose conditions keep them from doing the essential tasks of a job. The Commission was not satisfied that the company had taken into account the actual individual abilities of the complainants.

One of them, Greg McBratney of Flin Flon was eventually hired as an apprentice industrial mechanic despite a curvature of the spine. His complaint is based on a hiring delay.

Noel Campbell of Winnipegosis, Man., was rejected as an underground miner because he has an artificial throat. Phillip Ricard of Flin Flon who applied for any work, and Fred Hull of Gillies Bay, B.C., who had also applied as an underground miner, were rejected because of poor vision. Ronald Atkinson of Flin Flon was rejected as an underground miner because of a heart impairment and a steel plate in his shoulder.

Chapdelaine and Gravel vs. Air Canada

A decision was made to appoint a tribunal to decide whether Air Canada discriminated on the basis of sex when it refused to hire France Gravel of Montreal and Lucie Chapdelaine of Kirkland, Quebec, as pilots because they did not meet a minimum height requirement of 165 centimetres. The tribunal was not yet appointed at the end of 1983.

Other Administrative Hearings

Canadian Human Rights Commission and Canadian Transport Commission — General Order 0-9

The Canadian Human Rights Commission has received numerous physical handicap discrimination complaints because of the Canadian Transport Commission (CTC)

regulation that prescribes visual and aural standards for railroad employees working on rolling trains. Attempts by the CTC to revise General Order 0-9 have not dispelled the CHRC's concerns. As a result, the CHRC obtained a CTC decision to have a panel of experts study and revise General Order 0-9.

Before the Courts

Cooligan vs. British American Bank Note Company

During the year the Federal Court of Appeal upheld a 1980 tribunal decision that it could not investigate a complaint against the British American Bank Note Company because the company was not under federal jurisdiction.

The Commission had asked the Trial Division of the Federal Court for an Order of Mandamus compelling the tribunal to proceed with a hearing. This was refused, resulting in the appeal to the Federal Court of Appeal.

The issue arose after female employees who inspect the steel engraving plates used to print paper currency alleged that they are paid less than male co-workers who perform work of equal value.

Radulesco vs. Canadian Human Rights Commission

Jeanne Radulesco has been granted leave to appeal to the Supreme Court of Canada a Commission decision rejecting her complaints of age and national origin discrimination.

Her complaints had been lodged against National Museums of Canada and the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat. The Federal Court of Appeal dismissed Radulesco's appeal of the Commission's decision in 1982.

Canadian National Railway Company vs. Bhinder and Canadian Human Rights Commission

The Commission has been granted leave to appeal to the Supreme Court of Canada a ruling by the Federal Court of Appeal overturning a tribunal decision that CNR discriminated against Karnaial S. Bhinder when it ordered him to wear a hard hat in its Toronto yards.

Bhinder, whose religion requires men to wear turbans with no other head covering, had been employed in the CNR yards for four and a half years prior to implementation of the hard hat policy.

A tribunal had ordered CNR to reinstate Bhinder with no loss of seniority and $14,500 in lost wages.

This case raises two far-reaching issues:

— Intent. In its ruling, Mr. Justice LeDain dissenting, the Federal Court of Appeal held that the Canadian Human Rights Act does not apply where there is neither differential treatment nor an intent to discriminate. This seems to strike at the root of the Commission's program under the Act to end "systemic" discrimination that occurs when practices and policies tend to limit equal opportunity. The Commission believes it is long-established habit rather than naked prejudice that underlies most systemic discrimination; an obligation to prove intent would plainly be absurd where none exists and most systemic discrimination would be sheltered from Parliament's stated intention in Section 2 of the Act to establish equal opportunity.

— Reasonable accommodation. The court held too, Mr. Justice LeDain dissenting, that employers are under no duty to make reasonable accommodation. This would provide a defence to an employer who expressed every good intention about hiring, for example, a

person who used a wheelchair to get around yet would not provide a desk with enough clearance between the pedestals for use by such a person. So this, too, appears to seriously threaten the translation of equal opportunities from the statute to daily life.

The Attorney General of Canada intervened in the Federal Court appeal, on behalf of the Minister of Labour, supporting CNR's position. The Attorney General was later quoted as saying his department would take a different position before the Supreme Court.

Sumbal vs. Canadian National Railway Company

A hearing into a similar complaint of religious discrimination in employment by Pavita Singh Sumbal, also a Sikh, has been adjourned pending the final disposition of CNR vs. Bhinder (see previous case).

Packham vs. Canadian Human Rights Commission

The Federal Court of Appeal dismissed Lucien Jack Packham's application to overturn an earlier Commission ruling on his complaint of age discrimination.

Packham's complaint, lodged after he failed to obtain employment with Kent Lines Limited, had been dismissed by the Commission.

Cashin vs. Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Human Rights Commission

Rosanne Cashin has appealed to the Federal Court of Appeal a Commission ruling that rejected her complaint of discrimination based on marital status. The complaint was launched when her contract was not renewed with the Canadian Broadcasting Corporation (CBC).

Cashin, of St. John's, Newfoundland, complained that her contract to report on energy and other resource matters was not renewed because her husband was appointed a director of Petro Canada.

Cashin was employed in the resources section of CBC Radio but did not cover fisheries stories because her husband is president of the Newfoundland Labrador Fishermen, Food and Allied Workers Union. With fisheries and offshore oil constituting the bulk of Newfoundland resource stories, CBC maintained that her husband's Petro Canada appointment might compromise Cashin's credibility in reporting issues involving Petro Canada.

Following investigation, the Commission agreed that it was reasonable for the CBC to take the steps it did to protect its credibility.

McKenzie vs. Canadian Human Rights Commission

Dan McKenzie, MP for Winnipeg-Assiniboine, dropped seven of eight appeals of Commission rulings dismissing his complaints of discrimination based on ethnic origin.

McKenzie complained to the Commission that various federal government departments discriminated on the ground of ethnic origin by giving preference in employment to francophones.

The Commission dismissed the complaints after finding that the employment programs were based on language ability and not ethnic origin.

An appeal of McKenzie's complaint involving the Department of Consumer and Corporate Affairs is pending in the Federal Court of Appeal.

Stevenson vs. Canadian Human Rights Commission, Air Canada and Canadian Air Line Pilots Association

An airline pilot's argument that section 14(c) of the Canadian Human Rights Act is rendered inoperative by the Canadian Bill of Rights was rejected by the Federal Court of Appeal, which upheld the Commission's dismissal of an age discrimination complaint.

Section 14(c) of the Act permits mandatory retirement of individuals at what is considered the "normal" age of retirement for others working in the same occupation. Ross Stevenson complained that Air Canada discriminated against him by forcing him to retire at age 60. The Commission dismissed the complaint on the basis that age 60 was the normal age of retirement for commercial pilots across Canada.

Stevenson is appealing to the Supreme Court of Canada.

Canadian Human Rights Commission vs. John Ross Taylor and the Western Guard Party

John Ross Taylor will answer a second charge of contempt of court in Federal Court in 1984 for continuing to transmit recorded hate messages by telephone. Taylor has already served a one-year prison sentence for contempt as a result of his actions.

For details of the case see Hate Messages, Issues of Concern section.

Branch Reports
Implementation of Amendments

The amendments to the Canadian Human Rights Act, adopted by Parliament and proclaimed in 1983, brought the Commission into uncharted territory.

With the extension of the disability ground, the Commission now had to think of departments of government, the federally-regulated sector and others under its jurisdiction as employers of persons with mental disabilities as well as of those with physical disabilities. Further, it could no longer think of these organizations merely as employers, for discrimination on the ground of disability was now also prohibited in the provision of goods, services, facilities and accommodations.

Moreover, for the first time in any Canadian jurisdiction, a previous or existing dependence on alcohol and other drugs was defined as a disabling condition which could give rise to a discrimination complaint.

As of July 1 the Commission had a plain duty to act with vigour and dispatch on any complaint lodged under the new ground.

Indeed, at its December, 1983, meeting the Commission recorded the first settlement of such a complaint when it approved an agreement to make the National Film Board theatre in Halifax accessible by March 1, 1984, to persons who use wheelchairs.

However, the Commission recognized that application of the amendments raises many difficult issues. To take just one example: how rigorous may an employer be in seeking assurances that a recovering alcoholic applying for a job will not relapse before an initial training period is over and full productivity has been achieved?

There are literally thousands of questions of detail that may someday require an answer.

Advice From Those Who Know

Because the issues are complex and the questions so numerous, the Commission decided at the outset that before making policy decisions guiding its interpretation of the amended Act, it should seek advice from employers, purveyors of goods, services, facilities and accommodations, and persons with disabilities.

Indeed, it felt it needed advice on whether such guidelines would, in fact, contribute to a clearer understanding and consistent application of the amended sections of the Act.

So the focus in 1983 was on laying the groundwork for a major process of consultation to take place in the first half of 1984. Draft discussion papers were commissioned on:

— Adaptation Plans/Accessibility. This paper includes scenarios and checklists that employers and others can use to assess their own performance without waiting to be tested by a complaint.

— Bona Fide Occupational Requirements. This document addresses the extent to which and the manner in which occupational requirements may justify limitations on the employment opportunities of those with mental disabilities or alcohol or drug dependence. (Guidelines already exist on bona fide occupational requirements as they apply to persons with physical disabilities.)

— Bona Fide Justification. This report focuses on the extent to which and the manner in which there may be acceptable reasons to limit the provision of goods, services, facilities and accommodations to those with disabilities.

These three papers are to be distributed in draft form early in 1984.

Through the process of seeking advice the Commission hopes to bring the legislative language of the amendments into daily life both for those with disabilities, and for those who provide the jobs and services to which disabled persons should have access.

Meantime, work was going ahead to explain the process and encourage participation by federal jurisdiction employers, service purveyors and organizations of and for disabled persons.

In December, the Chief Commissioner began a round of meetings with selected chief executive officers, deputy ministers and association presidents, seeking their organizations' cooperation in providing a broad perspective on the issues raised by the working papers. The response has been encouraging.

So too were early returns from a mail survey intended to identify other associations of and for disabled persons, unions, private enterprises under federal jurisdiction, Crown corporations, departments of government, federal agencies and provincial human rights commissions who were interested in giving their reactions to the papers so that the final policy decisions could reflect real needs and realistic solutions.

This work has taken place and continues under the direction of the Coordinator-Implementation of Amendments, reporting directly to the Secretary-General.

As 1983 ended, the Commission looked forward to a period of fruitful exchange with business, government and the disabled community that holds the promise of resolving many of the points at issue outside the adversarial framework of the complaints process.

Complaints and Compliance

Procedures introduced by the Complaints and Compliance Branch in 1982 streamlined the complaint management process as the branch reduced the number of active files from 616 to 490 during 1983.

The branch continued in 1983 to receive, investigate and, where possible, resolve through conciliation all complaints lodged with the Commission under the Canadian Human Rights Act. There was an increase in the number of enquiries received in 1983 from the previous year but a decline in the number leading to formal investigations. Improved administrative procedures reduced the average time required for investigations, enabling the branch to complete 58 more complaint files in 1983 with the same resources that existed in 1982.

During the year, work began on a significant reorganization that will create a true headquarters operation to deal with national concerns.

Until now, the Ottawa operation of Complaints and Compliance Branch has been both headquarters for supervising work in regional offices and conducting such centralized programs as conciliation, and a kind of regional office, investigating complaints originating in the National Capital Region and thousands of square miles of surrounding territory reaching from the St. Lawrence River to Arctic Bay at the northern tip of Baffin Island.

Under the new structure, a separate regional office, scheduled to open in Ottawa in the spring, 1984, is to be created to deal with complaints from this territory.

Headquarters will then be able to devote itself more fully to such matters as:

— directing investigation teams for major, national systemic reviews;

— conducting research that may lead to such reviews;

— conducting staff training to ensure that Commission policy is being carried out consistently and effectively by officers in widely-scattered offices.

The branch continued to provide employer and employee groups with technical support and specialists to advise on such issues as equal pay, affirmative action and systemic discrimination.

Public Programs Branch — A New Approach

During 1983, the branch was reorganized and renamed, reflecting the Commission's increased emphasis on a proactive approach to fulfilling its mandate of reducing discrimination and enhancing the equality of opportunity for all.

The branch focused on a selected number of major organizations within the Commission's jurisdiction, began a determination of their needs and attempted to structure its public programs to meet those needs.

As a result, a coordinated approach will underlie the branch's work. Teams of specialists will provide employers and employee groups with a variety of technical services and information resources so that they can revise their internal policies and systems to prevent discrimination.

The new structure is composed of three divisions.

Program Analysis and Development will undertake the long-term planning and development of services and resources needed by the Commission's clients. Detailed product development will be contracted to Commission specialists or to outside consultants.

Information and Production will take the resource or service from the detailed concept to final product. It will also continue its responsibilities for overall coordination of the Commission's public affairs.

Program Delivery's consultants will head the teams of specialists which will provide such services as workshops and seminars for managers, information packages for staff and legal advice or affirmative action specialists to review the organizations' hiring policies.

This new structure will allow the Commission to offset the popular view that it is an agency ready to penalize employers when they stumble. Rather, it is one which can help prevent a fall.

Program Delivery

When the former Information, Education and Cooperation Branch was reorganized it merged two separate cooperation divisions, Employers and Unions and Groups, into the Program Delivery Division. The division will approach its mandate on a project basis, improving planning and coordination.

During 1983, the division continued to work with unions and groups, implementing course materials developed in the previous year. In cooperation with the Canadian Labour Congress (CLC) and major unions under federal jurisdiction, the division provided training on human rights, the nature of discrimination, human rights legislation, equal pay for work of equal value, harassment and similar problems and anti-discrimination strategies for unions.

The division continued to advise and assist on human rights bargaining strategies. Speakers, lecturers and discussion leaders as well as research materials were provided upon request.

Program Delivery continued its education and consultation work with employers, shifting its focus from basic information and publications to the more sustained education and consultation efforts involving managers and decisionmakers. This shift is in keeping with the increasing need to prevent discrimination by changing organizational policies, systems and practices and transforming management attitudes.

The division provided policy advice, training for trainers and personnel managers and responded to specific requests by employers. It participated in ongoing training programs of the Public Service Commission and Treasury Board, increasing the emphasis on human rights and equal opportunity in employment.

The issue of sexual harassment became a focus of attention as employers have increasingly accepted responsibility for maintaining a harassment-free work environment. The division conducted a nationwide series of seminars on sexual harassment and virtually all employers sent a range of representatives, from senior through middle managers, to human resource practitioners and counsellors. In all, more than 1,200 participants were reached in 16 cities.

The division increased its follow-up to complaint settlements, using meetings, consultations and seminars to help employers avoid further complaints.

Information and Production

The division provides the Commission with public affairs advice and support to help it inform the public about human rights issues and principles.

With the July 1 amendments to the Act, the division began redrafting all the Commission's information materials, beginning with an office consolidation of the Act and background notes explaining the amendments.

Division staff prepared advertising for regional office visits to Goose Bay, Labrador, and Campbellton, New Brunswick; a tour of several Saskatchewan communities with the Saskatchewan Human Rights Commission; and full advertising and public relations support for public hearings in Calgary, Alberta, and Charlottetown, Prince Edward Island.

A new design concept was completed to give the Commission's information materials a consistent appearance. The division canvassed its mailing lists for the second time to update addresses and ensure that recipients still wanted to receive the material.

The division prepared six summaries of Commission decisions and 35 press releases, 12 of which summarized decisions of independent tribunals. Key publications are converted to Braille and put on audio cassette for those with impaired vision.

A follow-up media seminar completed a two-year program organized to put senior staff and regional directors more at ease during media interviews.

The division's enquiries officer responded to approximately 250 calls and letters monthly, referring callers to the appropriate agencies when their problems were not in the Commission's mandate and replying personally to each letter.

The division handled an average of 30 media calls monthly and distributed a total of 285,086 publications and 3,500 kits.

Regional Reports

Atlantic Region

Human rights presentations to RCMP trainees and a specially-designed training seminar for management personnel of the Cape Breton Development Corporation highlighted 1983 at the Atlantic regional office.

Regional staff conducted or participated in more than 100 seminars, workshops, meetings and conferences during the year. Promotional events were held in Goose Bay-Happy Valley, Labrador; Sydney, Nova Scotia; and Campbellton-Dalhousie, Fredericton and Saint John, New Brunswick.

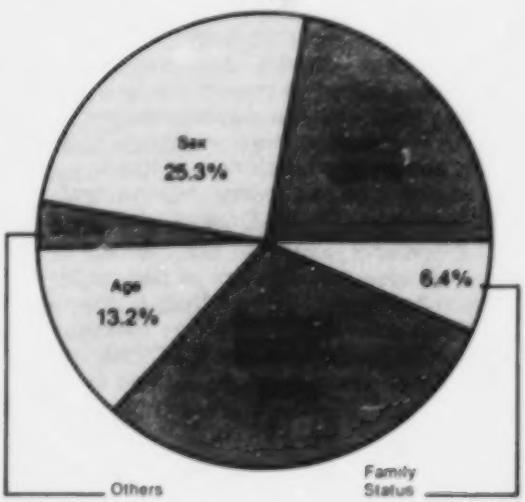
The Atlantic regional office received 2,800 enquiries in 1983 — an increase of 25 per cent over the previous year. This represented a 133 per cent increase since the first year of operation in 1979.

Fifty formal investigations were completed during the year in such areas as mandatory retirement, reasonable accommodation and discrimination in the work place. The Atlantic regional office has handled 242 formal complaints since 1979.

Results of cases submitted for decision in 1983

Grounds \ Results	Dismissed	Settled	Discontinued	Substantially Settled	To Conciliation	To Tribunal	Total Submitted
Race/ Colour	73	11	1	85	5	1	91
National/ Ethnic Origin	30	1	1	32	1		33
Religion	11	2		13			13
Age	29	14	3	46	2		48
Sex	66	48	5	120	13	16	149
Marital/ Family Status	29	5	1	35	2		37
Pardon	1			1			1
Disabilities	58	27	7	99	11	7	108
Retaliation		1		1			1
Total	295	110	18	423	34	24	481

Distribution of complaints by grounds accepted in 1983



Quebec Region

A pilot project to encourage greater visibility for the Commission through closer working relationships with representatives of the news media was a major undertaking of the Quebec regional office in 1983. The focus of this effort was to develop an awareness of sexual harassment and of the 1983 amendments to the Canadian Human Rights Act.

During the year, several federal government departments asked for assistance in development of seminars to inform managers of the impact of the Act on their operations.

The office received a 1983 monthly average of 700 requests for information. Because of the steadily-increasing volume of requests, the office established a referral system to guide people to the appropriate agency for help when the problem is out of the Commission's jurisdiction.

The Quebec Regional office received 35 new formal complaints in 1983 and referred 52 to the Commission for a decision. The trend is towards systemic rather than individual complaints, particularly against companies and departments which do not promote the hiring of women in occupations traditionally reserved for men.

Results of cases submitted for decision by year (including percentage of total)

Results / Year	[illegible]		[illegible]		[illegible]		[illegible]		[illegible]		[illegible]		Total Submitted	
1983	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	18	4%	[illegible]	[illegible]	34	7%	24	5%	481	100%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	444	100%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	480	100%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	352	100%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	248	100%
Total 1979-83	1048		423		199		1670		230		105		2005	

Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1983

Subject / Region	[illegible]	[illegible]	Physical Disability	Charter of Rights	Mental Disability	Equal Pay	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total
[illegible]	75	2	103	[illegible]	11	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	5998
[illegible]	[illegible]	3	[illegible]	7	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	2844
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	14	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	8992
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	14	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	5462
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	2	2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1953
[illegible]	[illegible]	4	41	[illegible]	1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	2080
[illegible]	[illegible]	4	27	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	4	[illegible]	2430
Total	356	33	665	239	60	126	193	113	27974	29759

Ontario Region

Streamlined procedures for handling complaints and enquiries and increased staff enabled the Ontario regional office to offer additional educational and consultative services to employers, unions and community groups in 1983. This was the first step taken by the office to achieve more balance between compliance and educational programs.

For example, the office provided advice to a major private sector natural resource company on its anti-harassment policy, helped the company review its employment forms and procedures and provided human rights training for its management. In another major project, the office provided supervisors and management of a large Crown corporation with day-and-a-half-long seminars on their legal responsibilities under the Canadian Human Rights Act and

Conciliation results by grounds and years

Grounds \ Results	Dismissed	Settled	Discontinued	Total – 1983	1979-82
Race/ Colour		5		5	7
National/ Ethnic Origin					1
Religion					4
Age		2		2	7
Sex		5		5	51
Marital/ Family status		1		1	8
Pardon					1
Disabilities	1	2		3	36
Total – 1983	1	15		16	
Total 1979-83	15	99	1		115

Physical disability complaints accepted by type and year

Type of Disability \ Years	1983					Total 1979-83
Alcoholism	1					1
Heart Ailment	4					19
Arthritis	1					4
Diabetes Mellitus	5					26
Epilepsy	6					45
Hearing Impairment	6					34
Cerebral Palsy	1					3
Multiple Sclerosis						4
Sight Impairment	12					129
Amputed/Disabled Limb	2					24
Lung Disease						4
Paralysis						3
Muscular Dystrophy						1
Skin Condition						6
Obesity	1					10
Back Problem	11					11
Injury	2					47
Allergies	2					8
Speech Impairment	1					1
Respiratory Condition	2					2
Loss of Digit(s)	3					3
Mental Disability	3					3
Others	4					73
Total	89	103	112	92	85	461

on the role of human rights in effective personnel management. Between 200 and 300 managers will eventually participate in this on-going program.

The Ontario regional office also increased its activity with unions during the year. In cooperation with the Canadian Labour Congress, it provided week-long and weekend human rights training. Staff also participated in the Metro Toronto Labour Training Program for union representatives at the municipal level. This program will yield trained instructors able to teach human rights within their unions and to participate in a human rights course for the Metro Toronto labour education program.

The office participated in multi-disciplinary committees that evaluated educational materials and developed feasibility plans for a race relations training institute and community development strategies to improve community and race relations in the Metro Toronto area.

The Ontario regional office handled 5,462 enquiries during the year, about 400 of which demanded some preliminary investigation. The office received 69 formal complaints and referred 56 to the Commission for a decision.

Complaints accepted by regions by grounds

Region \ Grounds	Race/Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital status	Conviction	Pardon	Handicap	Total- 1983	Total 1979-83
Headquarters	8	7	2	5	16	1	9		8	56	444
Atlantic	11	1	1	4	11	3	12			43	244
Quebec	2	3	1	11	7	2	9			35	253
Ontario	10	6	1	14	11	4	14			60	294
Prairie	6	3		1	9	3	18			42	363
Alberta & NWT	7	3		1	6	1	9			27	97
Western	10	5		4	14	1	5			40	310
Total — 1983	65	28	5	41	79	20	69		5	312	
Total 1979-83	385	136	44	245	566	152	461	7	9		2006

Prairie Region

The Prairie regional office continued in 1983 to help employers, unions, community groups and the public understand their rights and responsibilities under the Canadian Human Rights Act.

Staff of this office, which covers Northwestern Ontario as well as Manitoba and Saskatchewan, again toured the region to meet rural residents. Commission representatives toured Saskatchewan with staff from the provincial human rights commission, holding public meetings in Prince Albert, Swift Current, Gravelbourg and Maple Creek.

The regional director also participated in a cable TV series on human rights in co-operation with several ethnic minority groups and the office sponsored a seminar in Winnipeg on the impact of international human rights law in Canada.

Regional staff attended or participated in 67 workshops on human rights issues during the year. The office handled 2,051 enquiries, accepted 42 new complaints and submitted 67 cases to the Commission during 1983.

Closed cases by respondents and results
(includes complaints by employees and users of services)

Respondents / Results	Not Substantiated	Substantiated	No Determination	Total — 1983	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total 1979-83
Government of Canada									
— Departments	103	25	53	181	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	645
— Commissions, boards and agencies	3	1	3	7	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	88
— Crown Corporations	29	4	5	38	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	123
Banking	24	3	7	34	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	139
Broadcasting, networks and stations	3	1		4	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	44
Telephone and telecommunications	8		1	9	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	47
Transportation									
— Airlines	11	7		18	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	98
— Railways	30	9	14	53	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	211
— Buslines	3		2	5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	23
— Shipping and ferry lines					[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	15
— Trucking	13		4	17	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	31
— Charter companies	3	2	1	6	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	12
— Other transportation		2		2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	19
Unions and employee associations	4	1		5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	26
Grain and feed companies	2		2	4	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	13
The nuclear industry (mining, processing, sales and regulation)	5	1		6	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	32
Sports organizations					[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	11
Other private companies under federal jurisdiction	11	6	1	18	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	50
Miscellaneous	14	1	1	16	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	43
Total	266	63	94	423	370	414	284	179	1670

Alberta and Northwest Territories Region

Native residents of Alberta and the Northwest Territories were the focal audience of a regional information and education program in 1983. They were made more aware of their human rights and the presence of the Commission as a result of special efforts by the regional office to inform them of the purpose, scope and mandate of the Commission.

Contact with native communities and organizations culminated in a two-day Commission meeting held in Calgary in April. During a public session, 26 briefs were presented by a cross-section of interest groups. Commission members also met with Indian leaders, federal employers and union representatives. As a result, the office has received an increase in the number of enquiries and complaints originating from the native sector.

The regional office responded to 2,080 enquiries during the year, many of which originated in the Northwest Territories. The office received 27 new complaints and processed 36 for presentation to the Commission, as well as resolving several cases informally before they were lodged as official complaints.

Regional staff participated in 60 conferences, seminars, workshops and meetings.

Complaints accepted by provinces by grounds

Province \ Grounds	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disabilities	Pardon	Retaliation	Total-1983					Total 1978-83
Newfoundland	1		1		1		3			6					34
P.E.I.					1					1					11
Nova Scotia	9	1		2	4	2	7			25					152
New Brunswick					5	1	2			8					67
Quebec	2	5	2	12	8	2	10			41					301
Ontario	26	11	2	21	27	5	24		2	118					667
Manitoba	3	2		1	3	5	2			16					223
Saskatchewan	5	1			6	3	6			23					114
Alberta	7	3			5		4		3	22					136
British Columbia	10	4		5	12	1	8			40					256
Yukon		1			2					3					9
NWT	1				5	1	1			8					24
Others	1									1					11
Total — 1983	65	28	5	41	79	20	69		5	312					
Total	385	136	44	245	566	152	461	7	9						2005

Western Region

Helping managers and employees in both the public and private sectors to understand and appreciate human rights initiatives was a major activity of the Western regional office in 1983.

For example, 300 letters that explained the Commission's work and the role of the regional office went out to federal government departments and Crown corporations and to corporations and agencies operating in federally-regulated industries. Copies of the recent amendments to the Canadian Human Rights Act were included with the letters, which emphasized the availability of the Commission's consultative services.

The office conducted a seminar for 21 social workers who counsel multicultural clients to give them a basic understanding of the legal concept of discrimination as prohibited under the Act. The seminar was organized in cooperation with the University of British Columbia's School of Social Work (Continuing Education) and the Multicultural Concerns Committee of the B.C. Association of Social Workers.

Regional staff and a systemic consultant from the national office presented 90 managers in the Pacific region of Correctional Services Canada with workshops on the application of the Act in matters of employment. A representative participated in a pilot project of cross-cultural training for its police officers and was a resource person for the RCMP's regular cross-cultural course for its officers.

The regional office staff conducted or participated in a total of 30 workshops/seminars and participated in 32 panel discussions at such events as conferences.

The Western region office handled 2,430 enquiries during the year. Forty formal complaints were investigated and 52 were referred to the Commission for a decision.

Complaints on sexual harassment*

Years \ Status	Dismissed	Settled or Conciliated	Discontinued	Sub Total Closed	To Investigation	To Conciliation	To Tribunal	Total
1983	5	1		6	5	1	1	13
1982	7	3		10	2			12
1981	6	6	1	13	3		1	17
1980		3	1	4				4
1979	3	1		4			1	5
Total 1979–1983	21	14	2	37	10	1	3	51

Note: One case is in the service area.

*Sexual harassment cases covered in this table are those that involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim.

Accepted complaints on harassment by grounds

Grounds \ Years	1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-1983
Race/Colour	15	16	48	10	10	99
National/ Ethnic Origin	5	4	7	3	2	21
Religion	2	1	1			4
Age	4	2		1		7
Sex*	14	15	22	5	5	61
Marital/ Family Status		3	3			5
Disabilities	3	4	2	1	2	14
Total	43	46	83	20	19	211

*Fifty-one cases of harassment based on sex in this table include those which involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. Ten cases do not involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. An example would be a case in which a woman is the victim of repeated taunts because of her pregnancy.

Research and Policy

Growth in the volume and complexity of complaints and issues handled by the Canadian Human Rights Commission has increased the policy support required by staff and members of the Commission. As well, the support needed by the Commission has evolved from basic research into fundamental issues experienced in the early days of the Commission to applied research related to specific operational and policy needs.

To satisfy this changing demand, a Research and Policy Branch was formed in 1983 with a redefined mandate from the old Research and Special Studies Branch. The year's work was directed at supporting the Commission's decision-making process in such areas as complaints, relations with other agencies and the public, representations to Parliament and advice to employers and organizations serving the public.

Three presentations were made to Parliamentary Committees in 1983 and are available from the branch. These included a brief to the Special Parliamentary Committee on Pension Reform. It dealt with the need for fairness and equality in pension plans and commented on equality factors related to sex, marital status and age; the financial security of homemakers; the relationship between the abolition of mandatory retirement and pension plans; and pensions related to disability.

Reference notes were made available to the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society. These notes provide background information on the recourse available under the Canadian Human Rights Act for discrimination based on race, colour and national or ethnic origin.

In an appearance before the Special Senate Committee on the Canadian Security Intelligence Service, the Chief Commissioner focused on the possible discriminatory impact of wide use of security clearances as a condition of employment. He urged that a recourse procedure be developed for persons who are denied employment because of security requirements.

Administration

General

Systems and procedures are effectively operating to provide administrative support services to the Commission operations and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission.

Personnel

Staff strength is at the authorized ceiling level of 135 person years.

Finance

The following is a statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1983, to December 31, 1983.

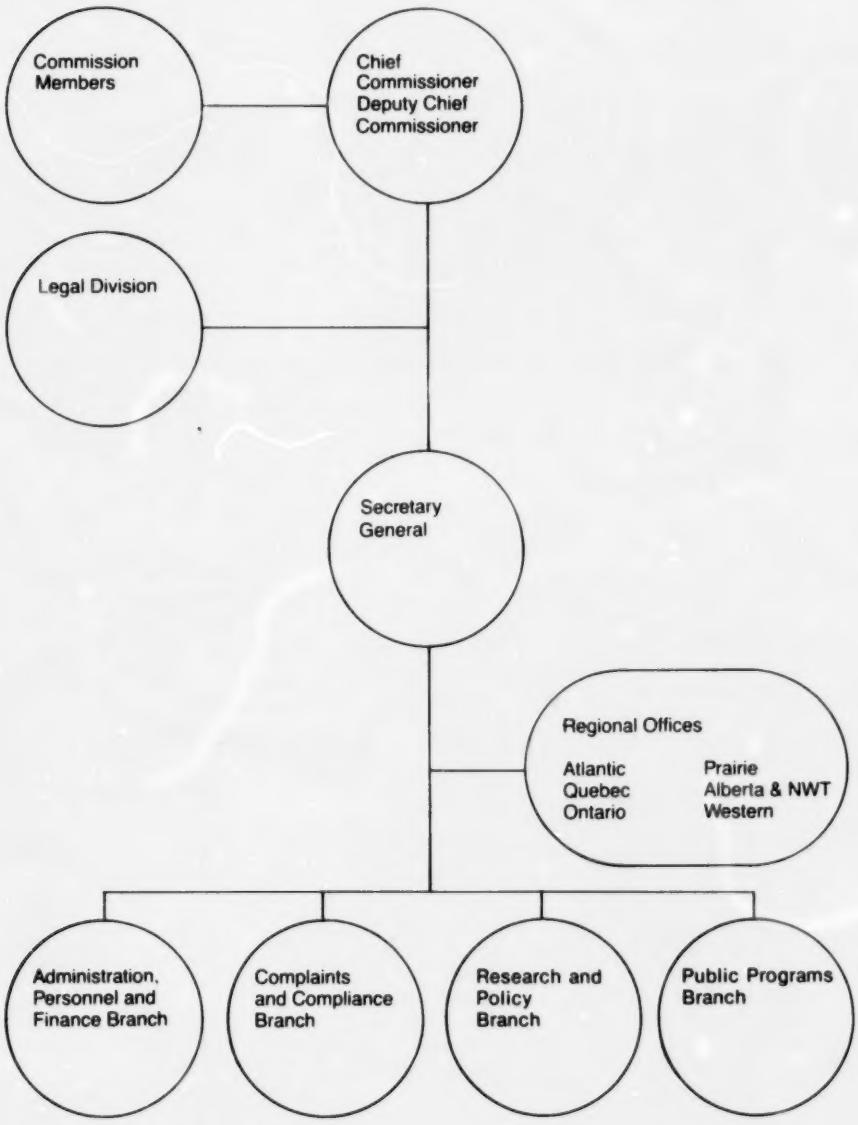
Salaries and Wages	$3,921,647
Other Personnel Costs	$ 593,249
Transportation and Communications	$ 620,353
Information	$ 91,634
Professional and Special Services	$ 918,924
Rentals	$ 53,402
Purchased Repair and Upkeep	$ 34,198
Utilities, Materials and Supplies	$ 118,145
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	$ 89,900
All Other Expenditures	$ 12,380
	$6,453,832

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1983, to December 31, 1983.

Office of the Chief Commissioner	$ 413,428
Privacy Commissioner	$ 49,329
Privacy Complaints Investigation	$ 141,951
Secretary General	$ 569,336
Public Programs	$ 783,224
Complaints and Compliance	$ 954,938
Research and Policy	$ 272,596
Administration, Personnel and Finance	$1,285,337
Regions	$1,390,444
Employee Benefit Plan	$ 593,249
	$6,453,832

Appendix 1

Organization Chart



Appendix 2

List of personnel

Beaufort, Pauline
Bell, John
Bernier, Claude
Blake, Gary
Bonneville, Monique
Borden, Allan
Boulet, Chantal
Bourdon, Lorraine
Brazeau, Gérald
Breau, Cathy
Burpee, Joyce
Burr, Catherine

Carrier, Georges
Charette, Michel
Chartrand, Yolande
Child, Alwyn
Chujor, Ikwo
Clayton, Jean
Cocksedge, Allan
Cook, George
Coté, Marcel
Craven Fien, Beverly
Creamer, Lynn
Cyr, Jean-Guy

Davey, Pat
Delisle, Julien
Demierre, Geraldine
Desjardins, Ann
Désormeaux, Diane
Djahanbin, Nelly
Doyle, Kathy
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Lise
Duncan, Angela
Dunlop, Debbie
Duvall, Donna

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Faubert, Anne-Marie
Fecteau, Diane
Fromme, Joan
Fulton, Marg

Gagné, Claire
Gallinger, Diane
Gilmour, Roberta
Glynn, Mike
Gottenberg, Dolores

Hall, Anne
Hamelin, George
Hardy, Gisèle
Hargadon, Brian
Henry, Judy
Heyliger, Pat
Ho Lem, George
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Howe, Dallas
Howell, Sandy

Jackson, Sally
Johansen, Louise
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

Knol, Kim
Krauter, Brenda
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Lamont, Paul
Larose, Danielle
Leano, Rebecca
Légaré, Daniel
Legault, Anne-Marie
Legault, Gina
Leigh, Woh-Peng
Leroux, Paul
Lewis, Kathleen
Longpré, Karen

M'Gonigle, Shelagh
MacAulay, Louise
Madsen, Pam
Malboeuf, Rachelle
Martin, Doug
McDonald, Francine
McIntyre, Danny
McKeown, Carol
McKervill, Hugh
Mehat, Ajit S.
Méranger, Michèle
Mercier, Paul
Metras, Danielle
Mimeault, Judy
Murray, Sheila

Neary, Gerry
Newkirk, Reggie
Nolan, Helen

O'Brien, Steve
O'Connell, D'Arcy
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
Omatsu, Maryka

Palmer, Marion
Patch, Tom
Pépin, Gilles
Pitre, Michel
Plamondon, Josée
Poirier, Linda
Pouliot, Jean-Pierre
Preito, Dora
Proulx, Michel

Quinn, Denise

Richardson, Dorothy
Ridding, Peggy
Riopel, Céline
Ritchot, Nicole
Robert, André
Robinson, Michelle
Rozsa, Charles

Sackrule, Bart
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Seale, Lewis
Simpson, Paula
Sims, Mary
Singh, Ram
St-Amour, Anita
Stein, Lorisa
Stunden, Ray

Tessier, Jim
Therien, Pat
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Trappitt, Shirley
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Turcotte, Paul

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Van Berkel, Gerard
Veillette, Lucie
Vézina, Danielle

Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Wild, Shelley
Wilkie, Donna
Wouk, Judith

Young, Debra
Young, Tim
Young, Wendy

Zappa, Gwen

Commission canadienne des droits de la personne

Rapport annuel

Rapport annuel 1983

Commission canadienne
des droits de la personne
Mars 1984

1
2
3
4
5
6
7
Edmonton
Vancouver
Winnipeg
Ottawa
Montreal
Toronto

Le présent rapport est disponible sur cassette pour les personnes qui souffrent de troubles de la vue.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

N° de cat. HR 1-1983

ISBN 0-662-53015-2

10 000 exemplaires du présent rapport ont été imprimés à un coût approximatif de $20,000.00.

Commission canadienne des droits de la personne

Canadian Human Rights Commission

Président

Chief Commissioner

Mars 1984

L'honorable Mark MacGuigan, C.P., C.R.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne qui se rapporte à l'année 1983.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

p.j.

Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

de l'article 2 de la
Loi canadienne sur les droits
de la personne

Table des matières

6 Préface

7 Le mandat de la Commission

8 Vue rétrospective

9 Améliorer la loi
9 Modifications de fond
10 Modifications de forme
11 Modifications de forme apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne à la suite des amendements de 1983
12 Recommandations, laissées sans suite, visant à faire apporter des modifications de forme à la Loi canadienne sur les droits de la personne

13 Modifications de fond laissées en suspens
13 Retraite obligatoire
14 Orientation sexuelle et convictions politiques
14 Règlement relatif aux clauses anti-discriminatoires
14 Propagande haineuse
15 Adaptations raisonnables

16 Dispositions discriminatoires d'autres lois fédérales
16 Loi sur l'assurance-chômage
16 Loi de l'impôt sur le revenu
17 Règlement sur l'immigration
17 Loi sur les terres destinées aux anciens combattants
17 Loi sur le crédit agricole
17 Loi sur les Indiens
18 Articles religieux exemptés de douane
18 Discrimination à la radio et à la télévision
18 Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies
18 Lois relatives aux anciens combattants
18 Règlement de la GRC

19 Autres questions relatives aux droits de la personne
19 Filtrage sécuritaire
20 Action positive et données statistiques sur la main-d'œuvre
20 Haine raciale
21 Hygiène et sécurité professionnelles
21 La femme et le sport
22 Charte des droits et libertés
22 Droits des peuples autochtones

23 Le traitement des plaintes

24 Exemples de plaintes et de solutions apportées
24 Plaintes relatives à la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique
24 Plaintes relatives à l'état matrimonial
24 Plaintes relatives au sexe
25 Plaintes relatives à l'âge
25 Plaintes relatives à la religion
26 Plaintes relatives au handicap physique/à la déficience

27 Litiges et décisions
27 Tribunaux des droits de la personne
33 Autres tribunaux administratifs
33 Tribunaux judiciaires

37 Rapports des directions
Mise en œuvre des modifications

39 Direction des plaintes et de la mise en œuvre

40 Direction des programmes d'action publique — Une nouvelle démarche

43-49 Tableaux

43 Rapports des régions
43 Région de l'Atlantique
44 Région du Québec
45 Région de l'Ontario
47 Région des Prairies
48 Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
49 Région de l'Ouest

50 Direction de la recherche et des politiques

51 Direction de l'administration
État des dépenses

52 Annexes:
52 Organigramme
53 Liste du personnel

Préface

Pour la Commission canadienne des droits de la personne, l'événement marquant de l'année 1983 est sans aucun doute la promulgation, le 1er juillet, d'une législation qui modifie considérablement la Loi canadienne sur les droits de la personne. On peut affirmer sans exagérer que ces modifications annoncent l'entrée en vigueur, le 17 avril 1985, de l'article 15) de la Charte des droits et libertés portant sur les droits à l'égalité. En effet, elles étendent la portée de la protection accordée aux personnes atteintes d'une déficience, élargissent le cadre des interdictions visant certains actes discriminatoires liés au sexe et précisent que le harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite constitue un acte discriminatoire.

L'appui unanime du Parlement à l'égard de ces modifications est extrêmement rassurant pour les commissaires et le personnel de la Commission. L'expérience ainsi que la compétence acquises par notre personnel nous ont préparés à assumer ces nouvelles responsabilités. Nous les envisageons avec plaisir, particulièrement celles qui contribueront à assurer un traitement plus équitable aux personnes atteintes d'une déficience. Par ailleurs, nous devons continuer à promouvoir le principe de l'égalité des chances et nous garder du danger qui menace toute administration, à savoir nous laisser envahir par la paperasse.

Le 10 décembre 1983, le monde a célébré le 35e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Bien que cet anniversaire fasse date dans le calendrier des espérances humaines, il n'en reste pas moins que deux milliards de gens dans 62 pays ne connaissent pas la liberté et que pour 44 pour cent de la population mondiale, il n'est pas possible d'observer la journée des droits de la personne.

En Argentine, à la suite d'élections libres, un régime militaire qui était devenu le symbole même du mépris des droits de la personne a été défait et remplacé par un gouvernement qui prône avant tout le respect des droits de la personne. La remise du prix Nobel de la paix à Lech Walesa, qui incarne la lutte que livre Solidarité pour les droits des travailleurs en Pologne, est un autre événement dont les répercussions débordent les frontières nationales.

Au Canada, la conférence réunissant les Premiers ministres et les chefs des peuples autochtones est un pas de plus dans la longue marche menant au règlement des revendications ancestrales des peuples autochtones. Pour y parvenir, il faudra que tous les Canadiens fassent preuve de largeur d'esprit et d'un certain sens de l'équité. La Commission espère que dans le cadre de ce débat, ces grandes questions historiques n'éclipseront pas les besoins pressants des peuples autochtones en matière de logement, d'emploi et de soins médicaux.

Le cas du peuple MicMac de Conne River à Terre-Neuve témoigne des injustices dont sont victimes les peuples autochtones en raison des frictions fédérales-provinciales qui font obstacle au règlement d'un problème actuel. Pendant que le peuple MicMac de Conne River souffre, les deux paliers de gouvernement perdent de leur crédibilité à cause de leur inaction.

La Commission envisage avec enthousiasme les nouvelles responsabilités qui l'attendent en 1984, à la suite de l'élargissement de son mandat.

R.G.L. Fairweather — Maxwim MacDonald — Rita Cadieux — Sheila O'Brien

Juanita Westmoreland-Traoré — George Ignat — Yude Hantaleff — Ramona Quennoville

Le mandat de la Commission

La Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat de combattre la discrimination dans les secteurs de compétence fédérale.

Elle est chargée d'assurer l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants: la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée et la déficience.

Elle est habilitée à instruire les plaintes de discrimination, à en obtenir le règlement lorsqu'elle constate qu'il y a discrimination et à mettre fin aux politiques et aux pratiques discriminatoires par le biais de l'éducation et de la recherche.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment: les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les sociétés privées qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des frontières provinciales ou nationales, les banques à charte, les compagnies qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines inter-provinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les entreprises téléphoniques qui font affaires dans plus d'une province.

L'année 1983 a amené certains changements dans la composition de la Commission.

Inger Hansen, qui cumulait les fonctions de Commissaire à la protection de la vie privée que lui conférait la Partie IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne et celles de membre de la Commission, a été nommée Commissaire à l'information. En effet, l'entrée en vigueur, le 1er juillet 1983, de la Loi sur la protection des renseignements personnels, a entraîné l'abolition de la Partie IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne et la création du poste de Commissaire à la protection de la vie privée, indépendant de la Commission canadienne des droits de la personne.

Walter Tarnopolsky, commissaire à temps partiel depuis la création de la Commission, a démissionné à la suite de sa nomination à la Cour d'appel de l'Ontario. Par ailleurs, le mandat de Louise Martin, C.R. de Montréal, a pris fin. La Commission tient à remercier ces personnes pour leur importante contribution.

Le mandat des commissaires à temps partiel, Yude Henteleff, C.R., de Winnipeg au Manitoba et de Malcolm MacDonell de Antigonish en Nouvelle-Écosse a été renouvelé pour une période de trois ans. En outre, la Commission a appris avec plaisir la nomination, par le gouverneur en conseil, de quatre nouveaux commissaires à temps partiel: Sheila O'Brien de Calgary, Alberta; George Imai de Toronto en Ontario, Ramona Quenneville de Windsor en Ontario et Juanita Westmoreland-Traoré de Montréal, Québec. Avec ces nominations, le nombre des commissaires atteint maintenant le maximum prévu par la Loi.

Vue rétrospective

Le rapport annuel de 1983 marque la sixième année d'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Au fil des ans, la Commission a présenté au Parlement des requêtes, des mémoires et des recommandations précises. Certaines de ces recommandations ont été adoptées; d'autres demeurent un sujet de préoccupation pour la Commission.

Le rapport de cette année ne renferme aucune nouvelle recommandation. On y fait plutôt le point sur les progrès accomplis par la Commission, notamment en ce qui a trait aux principales modifications de fond et de forme apportées à la Loi en 1983, sur les recommandations non encore adoptées, sur les modifications proposées à d'autres lois fédérales, et sur les questions d'intérêt en matière de droits de la personne.

Améliorer la Loi

Modifications de fond

Les modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne par la promulgation d'une Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne (S.C. de 1980-81-82-83, c. 143), le 1er juillet 1983, figurent parmi celles que la Commission canadienne des droits de la personne réclamait depuis sa création. Cependant toutes ses recommandations n'ont pas été retenues et la Commission entend quand même poursuivre ses pressions pour faire améliorer les droits individuels. Les recommandations qui ont été adoptées touchaient la protection des personnes atteintes d'une déficience physique ou mentale, l'élargissement de la notion de discrimination sexuelle et la reconnaissance explicite de la responsabilité de l'employeur à l'égard des actes discriminatoires commis par ses employés.

Suivent les recommandations qui figuraient dans les divers rapports annuels de la Commission canadienne des droits de la personne et qui ont été retenues dans le projet de loi.

Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981 recommandaient:

> que le handicap physique devienne un motif de distinction illicite à l'égard de tous les actes discriminatoires énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et ne soit pas limité à l'emploi seulement.

Le Parlement a donné suite à cette recommandation. Auparavant, les handicapés physiques étaient protégés contre la discrimination en matière d'emploi, mais non lors de la prestation de biens et de services.

Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981 recommandaient:

> que soit modifié le paragraphe 41(4) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin que les tribunaux puissent rendre des ordonnances concernant l'accès des handicapés aux locaux ou leur utilisation des installations, et que, dans sa forme modifiée, le paragraphe 41(4) précise que les changements ordonnés ne doivent pas imposer de contrainte excessive à ceux qui en ont la responsabilité.

En vertu de la nouvelle Loi, les entreprises ont jusqu'au 17 avril 1985 pour cerner leurs obligations en vertu de ce paragraphe et pour déterminer la façon dont elles s'en acquitteront. Au cours de cette période de transition, les tribunaux peuvent faire des recommandations touchant les changements à apporter pour tenir compte des besoins des personnes atteintes d'une déficience. Après cette date, leurs ordonnances auront force exécutoire.

Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981 recommandaient:

> que soit ajoutée la maladie mentale aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne et que soit ajouté le handicap mental (l'arriération) aux motifs de distinction illicite.

La modification résultant de ces recommandations protège contre toute discrimination les personnes souffrant ou ayant souffert de déficience mentale.

Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981 recommandaient:

> que soit ajoutée la dépendance antérieure à l'égard de l'alcool ou d'autres drogues aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi.

Dans la nouvelle loi, le Parlement a élargi la portée de cette recommandation en tenant compte de la dépendance tant présente que passée envers l'alcool ou la drogue.

Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981 recommandaient:

> que soit défini le terme "sexe" à l'article 20 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et qu'il y soit

précisé que les actes discriminatoires fondés sur la grossesse ou l'enfantement ou encore le harcèlement sexuel sont interdits au même titre que ceux fondé sur le sexe.

La version modifiée de la Loi interdit non seulement le harcèlement sexuel, mais également le harcèlement fondé sur n'importe lequel des motifs de distinction illicite. Il y est aussi précisé que la notion de discrimination sexuelle englobe la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement.

Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981 recommandaient:

> que soit établie une disposition permettant, par des accords spéciaux ou préférentiels, d'accorder des congés aux parents pour leur permettre de prendre soin d'un enfant.

L'adoption de cette recommandation signifie que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait pour un employeur d'accorder à ses employés des deux sexes des congés ou des avantages spéciaux liés au soin des enfants et à ses employées des congés ou des avantages liés à la grossesse ou à l'accouchement.

Les rapports annuels de 1980 et 1981 recommandaient:

> que soit modifié l'alinéa 14*e*) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'y prévoir l'adoption d'ordonnances précisant dans quelles circonstances le fait d'établir une distinction fondée sur la situation de famille/*marital status*, ailleurs qu'en matière d'emploi, ne constitue pas un acte discriminatoire.

Cette recommandation a été adoptée par le Parlement. Les versions anglaise et française énumèrent à la fois l'état matrimonial (*marital status*) et la situation de famille (*family status*), parmi les motifs de distinction illicite. Autrefois, il n'était question que de "marital status" dans la version anglaise et de "situation de famille" dans la version française. De fait, le Parlement a élargi la portée de cette recommandation, en permettant l'adoption, par la Commission, d'ordonnance portant sur tout motif, quel qu'il soit.

Le rapport annuel de 1981 recommandait:

> que soit ajouté à la Loi canadienne sur les droits de la personne un article portant que tout employeur ou tout fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public soit tenu responsable des actes discriminatoires commis par ses employés au cours de leur emploi.

Bien que, de l'avis de la Commission, la Loi ait tenu implicitement les employeurs pour responsables, la nouvelle loi reconnaît explicitement le principe de la responsabilité pour la faute d'autrui.

Modifications de forme

D'importantes modifications de forme ont été apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne par l'adoption du projet de loi C-141.

Ces modifications s'imposaient pour préciser différentes questions liées à l'application de la Loi, pour éviter certains problèmes découlant de détails qui, tout en figurant implicitement dans la Loi, n'étaient pas énoncés explicitement, et pour éliminer les discordances entre les versions anglaise et française.

Les modifications de forme préconisées par la Commission dans le cadre des recommandations qu'elle a formulées au cours des cinq dernières années n'ont pas toutes été incorporées dans la nouvelle loi. Les deux tableaux suivants établissent donc une distinction entre les modifications qui ont été adoptées et celles qui ne l'ont pas été.

Modifications de forme apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne à la suite des amendements de 1983

Article de la Loi sur les droits de la personne	Date de formulation de la recommandation	Objet de la modification
9(1) et 9(2)	1980	Préciser que toute personne qui bénéficie des avantages d'une convention collective peut déposer une plainte contre son syndicat.
10	1980	Préciser dans la version anglaise de la Loi que les associations d'employeurs sont aussi visées.
14*a*)	1980	On demandait de remplacer le terme "normales", dans la version française, par l'expression "bona fide". La loi modifiée a retenu le qualificatif "justifiées".
20	1980	La définition du handicap soulevait certains problèmes. Une nouvelle définition a été adoptée.
37(1)	1980	L'écart de sens entre "settled in the course of investigation" et "la procédure d'enquête échoue" a été nivelé par la modification de la version française.
39	1980	Préciser que la Commission a le pouvoir de nommer le président du tribunal dans le cas où celui-ci se compose de plus d'un membre.
44(2) et 44(3)	1979	Rendre la Loi conforme aux dispositions législatives touchant l'accès à l'information.

Recommandations, laissées sans suite, visant à faire apporter des modifications de forme à la Loi canadienne sur les droits de la personne

Article de la LCDP	Date de formulation de la recommandation	Objet de la recommandation
11(6)	1979 1980 1981	Éliminer la confusion qui résulte de la définition du terme "rémunération" à l'article 11 et des dispositions du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations établi en vertu de l'article 18 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
12	1980	L'équivalent de "other representation" ne figure toujours pas dans la version française.
19	1980	Selon cet article, les entrepreneurs peuvent être assujettis à des conditions et modalités prévoyant l'interdiction des actes discriminatoires visés aux articles 5 à 13. La Commission croit qu'il serait préférable de parler des articles 5 à 15, ce qui permettrait aux entrepreneurs de bénéficier de la protection offerte à l'article 14 et de mettre en œuvre des programmes spéciaux.
22	1980	Dans la marge de la version française, remplacer le terme "directives" par celui d'"ordonnances", qui figure dans le corps du texte.
32	1980	Selon cet article, les individus ou groupes d'individus peuvent déposer une plainte. Il n'est pas clair si cela comprend les syndicats en tant que tels. Une modification s'impose donc pour faire en sorte que les syndicats puissent déposer une plainte au nom de quelques-uns ou de l'ensemble de leurs membres.
38	1979 1980	Modifier cet article de la Loi pour habiliter les ministères fédéraux à verser les sommes d'argent prévues dans les règlements qu'approuve la Commission. Le libellé de la version française a été améliorée, mais le contenu est demeuré le même.
47	1979 1980 1981	Faire en sorte que la Commission puisse rendre compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire des présidents de la Chambre des communes et du Sénat et que l'application des parties I, II et III de la Loi relève de la compétence du président du Conseil privé. La Commission a laissé tomber cette demande.

Modifications de fond laissées en suspens

La Commission entend poursuivre ses pressions pour faire adopter les recommandations qui, parmi celles qu'elle a formulées au cours des cinq dernières années, n'ont pas été prises en considération dans les récentes modifications à la Loi.

Ces recommandations avaient trait aux points suivants:

Retraite obligatoire

Cette question préoccupe la Commission depuis 1979. Bien que l'âge figure parmi les motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne, le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14*c*) portent que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'empêcher l'adhésion d'une personne à une association d'employés ou de l'obliger à prendre sa retraite, en raison de son âge, si elle a atteint l'âge "normal" de la retraite en vigueur pour le genre de poste qu'elle occupe.

La Commission, qui a reçu un certain nombre de plaintes relatives à cette discrimination apparente, a constitué un tribunal dans deux cas particuliers afin de faire préciser la signification du terme "normal".

Voici quelques exemples.

— Un tribunal indépendant des droits de la personne a jugé en 1981 que le fait pour Air Canada de forcer ses agents de bord à prendre leur retraite à l'âge de 60 ans n'était pas discriminatoire puisque plus de 80 pour cent des agents de bord canadiens étaient mis à la retraite à cet âge.

— En mars 1982, la Commission a rejeté les plaintes déposées par 10 pilotes de lignes aériennes commerciales à qui l'on avait imposé la retraite à l'âge de 60 ans. L'un des pilotes a obtenu l'autorisation d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada après que la Cour d'appel fédérale l'ait débouté de sa demande.

— Deux mois plus tard, la Commission a également rejeté les plaintes des pilotes selon lesquelles l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes avait fait preuve de discrimination à leur égard en souscrivant aux politiques de retraite obligatoire d'Air Canada et de CP Air.

— En avril 1982, un tribunal d'appel a décidé que le fait pour les Chemins de fer nationaux du Canada de forcer les vérificateurs de marchandises à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans ne constituait pas un acte discriminatoire puisque environ 60 pour cent des vérificateurs canadiens étaient soumis aux mêmes restrictions concernant l'âge.

— En novembre 1983, un vendeur d'une compagnie de télédistribution a été réintégré dans ses fonctions, obtenant en outre un rappel de salaire de 11 302 $ en guise de règlement de la plainte qu'il avait déposée parce qu'on l'avait forcé à prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Une enquête menée auprès de quelque 400 compagnies de télédistribution canadiennes avait permis à la Commission de constater que la majorité d'entre elles n'avaient pas de politique de retraite obligatoire.

La Commission estime que ce sont les capacités, et non l'âge, qui devraient déterminer le moment où une personne peut être mise à la retraite. C'est pourquoi elle a demandé au Parlement, dans chacun de ses rapports annuels depuis 1979, d'abroger le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14*c*) de la Loi. Lorsque la Commission a déposé son dernier rapport annuel devant le Parlement, le président y a joint une lettre où il a présenté à nouveau ses arguments contre

la retraite obligatoire fondée uniquement sur l'âge. La Commission a aussi profité d'autres occasions pour faire valoir son point de vue, notamment devant le Comité sénatorial spécial des politiques relatives à l'âge de la retraite, en décembre 1978.

La Commission a réussi à persuader certains employeurs de garder à leur service des employés qui avaient atteint l'âge normal de la retraite. Par ailleurs, le 1er juin 1981, le Conseil du Trésor a demandé aux sous-ministres d'accueillir favorablement les demandes de fonctionnaires qui souhaitent demeurer en poste après l'âge de 65 ans, à moins que leur rendement ne soit insuffisant. Auparavant, seuls pouvaient continuer à travailler les employés jugés irremplaçables en raison de leurs compétences.

Orientation sexuelle et convictions politiques

Malgré les nombreuses pressions exercées par la Commission, on n'a pas modifié la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'y inclure la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et les convictions politiques.

La Commission continue de recevoir lettres et mémoires réclamant que la Loi assure cette protection.

Comme l'orientation sexuelle et les convictions politiques ne figurent pas parmi les motifs de distinction illicite reconnus par la Loi, la Commission a dû juger irrecevables un certain nombre de plaintes déposées à cet égard. Dans certains cas, toutefois, les lettres écrites par le président ont contribué à améliorer la situation de personnes qui semblaient avoir été victimes de discrimination pour l'un ou l'autre de ces motifs.

Règlement relatif aux clauses anti-discriminatoires

L'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne autorise le gouverneur en conseil à passer des règlements obligeant les organismes auxquels le gouvernement fédéral accorde des contrats, des permis ou des licences à respecter les clauses anti-discriminatoires de la Loi.

Aucun règlement en ce sens n'a encore été adopté, bien que la Commission en ait recommandé l'adoption dans ses rapports annuels de 1981 et 1982.

La question a été abordée à la Conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés des droits de la personne, les 8 et 9 septembre 1983. Les ministres ont alors reconnu la nécessité d'inclure des modalités relatives aux droits de la personne dans les contrats gouvernementaux. La Commission rédigera un rapport à l'intention du groupe de travail des hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux chargés d'étudier la question.

Propagande haineuse

La nouvelle loi n'a pas tenu compte de la recommandation qui visait à accorder aux tribunaux des droits de la personne le pouvoir de rendre des ordonnances plus efficaces en matière de propagande haineuse. On s'est rendu compte des limites du pouvoir des tribunaux à ce chapitre dans le cas de John Ross Taylor et du Western Guard Party.

Un tribunal des droits de la personne avait en effet jugé en 1979 que Taylor et le Western Guard Party contrevenaient à l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne en se servant de façon répétée du téléphone pour diffuser de la propagande haineuse.

Bien que le tribunal lui eût ordonné de la façon la plus vigoureuse possible de mettre fin à ces activités, Taylor continua à diffuser ses messages téléphoniques enregistrés à caractère raciste. Déclaré par la suite coupable d'outrage au tribunal, il se vit imposer une sentence avec sursis à condition de ne pas récidiver. Ayant ignoré cet ordre, il fut condamné à un an de prison.

Après sa libération, Taylor reprit sa propagande raciste par téléphone. En mai 1983, il fut sommé à comparaître devant la Cour fédérale pour refus d'obéissance à l'ordonnance du tribunal. L'affaire est en instance.

La difficulté vient du fait que le paragraphe 42(1) et l'alinéa 41(2)*a*) de la Loi limitent la portée des ordonnances qu'un tribunal peut rendre en vertu de l'article 13. Dans le cas de Taylor et du Western Guard Party, le tribunal ne pouvait traiter que du sujet et du contenu des messages.

Adaptations raisonnables

Depuis 1980, la Commission a maintes fois exhorté le Parlement à inclure dans la Loi une disposition portant explicitement que constitue un acte discriminatoire, en matière d'emploi, le fait de refuser, pour un motif de distinction illicite, de prendre des mesures pour tenir compte des besoins ou des devoirs spéciaux d'une personne.

Bien que l'Ordonnance sur les exigences professionnelles normales adoptée par la Commission en 1981 oblige les employeurs à prendre des dispositions raisonnables pour tenir compte des besoins ou des devoirs spéciaux d'un employé, la protection s'en trouverait accrue si elle était prévue par la Loi.

Toutefois, les employeurs n'ont pas, ni n'auraient, à prendre de telles mesures s'ils devaient subir une contrainte excessive en termes de coûts ou d'inconvénients pour leur entreprise.

Dispositions discriminatoires d'autres lois fédérales

La Commission reçoit parfois des plaintes touchant les dispositions discriminatoires de certaines lois fédérales. Comme la Loi canadienne sur les droits de la personne ne l'emporte pas sur les autres lois fédérales, toutes ces plaintes doivent être rejetées.

Toutefois, les lettres que la Commission a fait parvenir aux ministres ou aux hauts fonctionnaires compétents pour les presser de faire modifier la loi concernée, donnent parfois des résultats concrets.

Voici un résumé de ces dispositions discriminatoires et des modifications qui y ont été apportées par suite des pressions de la Commission.

Loi sur l'assurance-chômage

Constatant l'existence de quatre dispositions discriminatoires dans la Loi sur l'assurance-chômage, la Commission canadienne des droits de la personne a recommandé, dans ses rapports annuels de 1978, 1980, 1981 et 1982, qu'on y apporte des modifications. Trois de ces dispositions ont été modifiées, du moins en partie.

Par exemple, la Loi a fait l'objet d'une modification visant à protéger le revenu des parents qui doivent quitter temporairement le marché du travail pour s'occuper d'un enfant nouvellement adopté. À l'heure actuelle, les pères d'enfants naturels représentent le seul groupe n'ayant pas de revenu assuré lorsqu'ils quittent leur travail pour prendre soin d'un nouvel enfant.

Une autre modification, apportée en 1983, adoucit les restrictions relatives aux prestations de maternité. Par exemple, les femmes enceintes et les nouvelles mères qui n'ont pas travaillé suffisamment longtemps pour avoir droit aux prestations de maternité peuvent maintenant être admissibles à des prestations ordinaires lorsqu'elles sont en chômage. Auparavant, elles pouvaient se voir refuser toute prestation à moins de satisfaire à la période de 20 semaines ouvrant droit aux prestations de maternité, même si elles satisfaisaient aux périodes plus courtes donnant droit aux prestations ordinaires.

La troisième modification a servi à réduire le nombre d'heures de travail requis par semaine pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, ce qui a permis d'accroître le nombre de travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une protection.

La Loi sur l'assurance-chômage renferme encore des dispositions discriminatoires relatives à la protection du revenu dans le cas des femmes enceintes qui se voient refuser des prestations de maternité durant une grève ou un autre genre d'arrêt de travail.

Loi de l'impôt sur le revenu

En avril 1983, le gouvernement fédéral a annoncé que des changements seraient apportés à la Loi de l'impôt sur le revenu afin que les hommes et les femmes soient traités sur un pied d'égalité quant à la déduction des frais de garde d'enfants. Tout en tenant ainsi compte de la recommandation de la Commission, on n'a rien prévu pour faire disparaître la distinction que la loi établit entre les conjoints légitimes et les conjoints de fait qui réclament l'exemption de personne mariée.

Règlement sur l'immigration

C'est dans le rapport annuel de 1982 qu'il a été fait état pour la première fois du caractère discriminatoire de certaines clauses du règlement fédéral sur l'immigration. Or, des mesures ont déjà été prises pour améliorer l'une de ces clauses.

Grâce à la modification du règlement, les personnes à charge âgées de moins de 21 ans lorsqu'elles présentent une demande de visa peuvent être admises au Canada à ce titre jusqu'à leur 23e anniversaire.

Cependant, en vertu de ce règlement les veuves qui ont vécu en union de fait et les mères célibataires continuent à avoir plus de difficulté à se faire parrainer par leurs enfants que les veuves ayant contracté mariage.

Loi sur les terres destinées aux anciens combattants

La Loi sur les terres destinées aux anciens combattants a fait l'objet d'une modification visant à faire en sorte qu'une fois le prêt remboursé, le titre de la propriété ainsi acquise puisse appartenir à l'ancien combattant ou à son épouse, ou aux deux. Auparavant, l'épouse d'un ancien combattant n'avait aucun droit à la propriété, même si elle avait contribué à son acquisition.

Loi sur le crédit agricole

La Loi sur le crédit agricole a fait l'objet d'une modification visant à en éliminer les dispositions qui imposaient des conditions différentes aux emprunteurs âgés de moins de 35 ans.

La Commission avait recommandé les modifications en question dans ses rapports annuels de 1980 et 1981.

Loi sur les Indiens

Dans chacun de ses rapports annuels, la Commission a exprimé son inquiétude au sujet de certaines dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens, notamment de l'alinéa 12(1)*b*) qui prive les Indiennes de leur statut lorsqu'elles épousent un non-Indien. Le Président est revenu à la charge devant le Sous-comité de la Chambre des communes sur les femmes indiennes et la Loi sur les Indiens, lequel a présenté ses conclusions au Comité spécial sur l'autonomie politique des Indiens qui a déposé son rapport, intitulé *L'autonomie politique des Indiens*, à la Chambre des communes le 12 octobre 1983. Si les conclusions et les recommandations ont été rendues publiques, les dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens n'en continuent pas moins d'être appliquées.

Articles religieux exemptés de douane

En 1980, la Commission a dit s'inquiéter du fait que le numéro tarifaire 69105-1 du tarif de préférence général (qui permet l'admission au Canada de certains objets religieux en franchise de douane) ne donne comme exemples que des articles propres au judaïsme et au christianisme. On l'a assurée que les douaniers admettent également en franchise des articles religieux d'autres religions.

La Commission préconise l'allongement de la liste pour y englober des exemples d'objets ayant une importance pour d'autres religions, ce qui éliminerait la possibilité de toute discrimination, réelle ou perçue, fondée sur la religion.

Discrimination à la radio et à la télévision

La Commission continue de recevoir des plaintes d'auditeurs et de téléspectateurs offensés par ce qui se diffuse à la radio ou à la télévision.

Le Président a recommandé au Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, le 22 septembre 1983, d'adopter la recommandation formulée par la Commission en 1982: "que soit élargie la portée des articles des Règlements sur la télévision et la radiodiffusion qui portent actuellement sur les images ou les propos blessants touchant la race, la religion ou les convictions, de façon qu'y soient englobés les images et les propos blessants fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou la déficience mentale ou physique".

Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies

La disposition discriminatoire de cette loi, dont la Commission a fait état pour la première fois dans son rapport annuel de 1982 et qui considère les couples mariés comme un seul propriétaire au regard de l'octroi d'avances d'argent, n'a pas encore été corrigée.

Lois relatives aux anciens combattants

Les dispositions de deux lois appliquées par le ministère des Affaires des anciens combattants, que la Commission a jugées discriminatoires dans son rapport annuel de 1982, demeurent inchangées. Il s'agit de la Loi sur les allocations aux anciens combattants et de la Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils, qui établissent toutes deux une distinction fondée sur le sexe en autorisant les femmes à toucher certaines allocations à l'âge de 55 ans, alors que les hommes doivent attendre l'âge de 65 ans.

Règlement de la GRC

Dans son rapport annuel de 1982, la Commission a jugé que le règlement de la GRC relatif à la retraite établissait des distinctions fondées sur l'âge en fixant l'âge de la retraite en fonction du rang. La GRC est en train d'examiner et de réviser sa politique avec l'aide de la Commission qui lui sert de conseillère.

Autres questions relatives aux droits de la personne

Depuis sa création, la Commission a fait des recommandations sur d'autres questions qui la préoccupaient en matière de droits de la personne. Nous les passerons ici en revue du point de vue des mesures prises à leur sujet par la Commission, le gouvernement fédéral et d'autres organismes.

Filtrage sécuritaire

Si le projet de loi C-157, visant à constituer le Service canadien du renseignement de sécurité, n'a pas dépassé le stade de l'inscription au feuilleton de la chambre en 1983, il a attiré l'attention de la Commission au cours de l'année et demeure parmi les principales questions qu'il reste à régler.

Le 4 octobre 1983, le Président, témoignant devant le Comité sénatorial spécial du Service canadien du renseignement de sécurité, a fait état des trois principaux sujets de préoccupation suivants: l'abus du filtrage sécuritaire; l'obligation d'usage, pour les candidats à un emploi, de remplir une fiche de renseignements personnels; et l'absence de recours pour ceux qui se voient refuser une autorisation de sécurité.

Faisant allusion aux 76 521 vérifications de sécurité effectuées en 1982 par la GRC dans le cas de fonctionnaires fédéraux et de personnes touchées par des contrats de défense, le Président a demandé que l'autorisation de sécurité ne constitue pas une condition d'emploi pour les postes de la Fonction publique n'ayant rien à voir avec la sécurité nationale. La recommandation en avait d'ailleurs été faite dans le rapport annuel de 1979, ainsi que dans chacun des rapports suivants. Il a aussi été recommandé dans les rapports annuels, depuis 1979, que les personnes s'étant vu refuser un emploi pour des raisons de sécurité aient le droit d'être entendues.

Le Président a aussi critiqué la politique qui veut que l'on exige automatiquement une fiche de renseignements personnels de tous les candidats qui se présentent à une entrevue pour un emploi. Les candidats doivent consigner sur ces fiches une foule de renseignements personnels susceptibles de servir à des fins discriminatoires et qui n'ont rien à voir avec la sécurité. Le Président a suggéré de demander cette fiche à un stade ultérieur du processus d'embauchage, ce qui réduirait d'une part le nombre de personnes appelées à la remplir, et d'autre part les risques d'abus.

Finalement, le Président a manifesté son inquiétude au sujet du fait que les personnes qui se voient refuser une possibilité d'emploi pour des raisons de sécurité ne sont pas avisées, dans bien des cas, des motifs du rejet de leur candidature. Il a vivement recommandé de prévoir explicitement la possibilité d'un recours devant la Commission et devant le Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité, dont la création est proposée.

Le projet de loi C-157 a tenu compte, toutefois, des recommandations formulées par la Commission d'enquête sur certaines activités de la Gendarmerie royale du Canada (la Commission McDonald) et appuyées par la Commission dans son rapport annuel de 1981.

Action positive et données statistiques sur la main-d'œuvre

La Commission, qui appuie les programmes d'action positive adoptés par les secteurs public et privé, a accueilli favorablement plusieurs mesures prises en ce sens en 1983 et attend le rapport du juge Rosalie Abella, nommé par le gouverneur en conseil, en juin 1983, à la tête d'une commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi.

La question de l'action positive a été étudiée à la Conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés des droits de la personne, en septembre 1983, au cours de laquelle les ministres ont demandé qu'on leur fasse rapport sur la façon d'intégrer les programmes pertinents dans les mandats des gouvernements. La Commission canadienne des droits de la personne fera partie d'un groupe de travail mis sur pied par le Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne en vue de préparer le rapport en question.

Les ministres ont aussi souligné le besoin de données statistiques complètes pour répondre aux exigences de la planification, de la mise en œuvre et de la surveillance en matière d'action positive, demandant en outre un rapport sur les moyens qui existent pour recueillir de telles données. Cette demande a été bien accueillie par la Commission qui, ayant déjà vu dans le manque de données pertinentes un obstacle majeur à l'élaboration de programmes efficaces d'action positive, avait recommandé avec insistance que les employeurs relevant de la compétence fédérale soient tenus de rendre compte régulièrement de la composition de leurs effectifs selon le sexe et l'appartenance à un groupe minoritaire.

Haine raciale

Lors de sa comparution devant le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, en septembre 1983, le Président a exprimé l'espoir de la Commission que les législateurs, les organismes chargés d'appliquer les lois et les commissions des droits de la personne prennent des mesures plus concrètes pour combattre les activités racistes comme la diffusion de propagande haineuse et la formation de groupes racistes. Au sujet de ce problème dont il avait été fait état dans le rapport annuel de 1981, le Président a rappelé les préoccupations de la Commission, préconisant plus particulièrement l'élimination du terme "volontairement" du paragraphe 281.2(2) du Code criminel de manière que l'accent porte moins sur les mobiles avérés que sur les conséquences d'actes ou de politiques discriminatoires.

Le Président a aussi signalé au Comité que la Commission recommande la suppression de l'obligation d'obtenir le consentement du Procureur général pour intenter des poursuites en vertu du paragraphe 281.2(2) du Code criminel, et ce, afin d'accélérer la prise de mesures contre les auteurs de crimes à mobile racial.

Hygiène et sécurité professionnelles

Dans son rapport annuel de 1981, la Commission canadienne des droits de la personne a préconisé la reconnaissance du principe de la "dignité du risque".

En fait, il s'agit de donner une chance aux personnes qui sont capables d'exécuter un travail, qui ne constituent pas un risque pour les autres et qui ont décidé, après en avoir bien pesé toutes les conséquences, qu'elles sont disposées à accepter une certaine mesure de risque non susceptible d'entraîner de répercussions trop sérieuses pour l'employeur.

Le principe a été reconnu par un tribunal indépendant qui avait été appelé à statuer sur une affaire qui a eu un grand retentissement, "l'affaire Bhinder", à la suite de la plainte d'un Sikh dont la religion interdit le port du casque de sécurité. Toutefois, la Cour d'appel fédérale a annulé la décision du tribunal en soutenant que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne vise que les actes de discrimination directe et non ceux d'où sont absents toute intention discriminatoire et tout traitement défavorable (voir le chapitre intitulé Litiges et décisions).

Plusieurs groupes, dont les commissions des droits de la personne de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, l'Association canadienne pour les déficients mentaux et la Coalition des organisations provinciales pour les handicapés, ont obtenu l'autorisation de manifester leur appui à l'égard des principes en jeu dans cette affaire, en se faisant entendre lors des audiences de la Cour suprême, prévues pour janvier 1984.

La femme et le sport

La Commission a été saisie de deux plaintes alléguant discrimination fondée sur le sexe à l'égard des femmes désireuses d'affirmer leur présence sur la scène sportive, ce qui confirme que le Parlement devrait, comme le signalait le rapport annuel de 1982, prendre les mesures nécessaires pour assurer aux femmes l'égalité des chances sur la scène athlétique.

Si l'une des deux plaintes a été rejetée, l'autre a été soumise, en août 1983, à un tribunal dont la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année. La plainte a été portée contre l'Association canadienne de soccer qui met en application l'interdiction aux équipes mixtes de soccer de participer aux compétitions officielles.

Charte des droits et libertés

Dans son rapport annuel de 1982, la Commission a dit craindre que l'on abuse de la clause dérogatoire de l'article 33 de la Charte des droits et libertés. Bien qu'elle se soit engagée à rechercher le statut d'intervenant devant les tribunaux chaque fois que l'usage abusif de la clause violerait les droits à l'égalité et au patrimoine multiculturel garantis par les articles 15, 27 et 28 de la Charte, la Commission n'a pas encore eu à le faire.

Droits des peuples autochtones

Dans son rapport annuel de 1982, la Commission canadienne des droits de la personne a souligné que les dispositions actuelles de la Constitution et celles qui y seront éventuellement ajoutées à l'issue de la Conférence sur les droits des autochtones (les 15 et 16 mars 1983) doivent contribuer à améliorer la condition des peuples autochtones du Canada.

Le traitement des plaintes

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit dix motifs de distinction illicite qui peuvent constituer le fondement d'une plainte: la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord déterminer si la plainte relève de sa compétence et si elle est visée par la Loi.

Une fois cela établi et les formulaires appropriés remplis par le plaignant, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec le plaignant, les parties mises en cause et les témoins s'il y a lieu.

Puis, lors d'une réunion, la Commission étudie les conclusions de l'enquêteur et prend les mesures qui s'imposent. Les commissaires peuvent notamment décider:

— de rejeter la plainte;

— de la juger fondée et de nommer un conciliateur pour tenter d'en arriver à un règlement;

— d'approuver le règlement proposé en cours d'enquête; ou

— de constituer un tribunal.

Pendant qu'elles essaient d'en arriver à un règlement, les parties en cause peuvent se confier au conciliateur puisque celui-ci n'est pas tenu de comparaître devant un tribunal ou la cour.

Le tribunal fonctionne généralement comme la cour et entend le témoignage des parties et des témoins. Il peut ordonner au mis en cause de:

— mettre fin à l'acte discriminatoire;

— réengager un employé injustement congédié; ou

— de verser une indemnité pour dommages subis. (Voir la partie traitant des tribunaux.)

On peut en appeler des décisions du tribunal devant la Cour fédérale.

La Commission ne procède pas de cette façon pour tous les cas dont elle est saisie. Souvent, les gens font appel à la Commission parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils sont frustrés par la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et par l'ampleur du gouvernement.

Dans de tels cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement mais elle s'efforce de diriger les requérants vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide.

Par conséquent, le nombre de plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.

Au cours de l'année, la Commission a reçu 29 759 demandes de renseignements et 312 plaintes. Deux cent quatre-vingt-quinze des 481 plaintes instruites ont été rejetées et 110 ont été réglées: 15 par le biais de la conciliation, 14 par les tribunaux et 81 en cours d'enquête. En outre, 18 cas soumis à l'attention de la Commission ont été abandonnés. Trente-quatre cas ont été confiés à des conciliateurs et 24 portés devant des tribunaux.

Au total, la Commission a fermé 423 dossiers dont certains remontaient à 1982.

Exemples de plaintes et de solutions apportées

Race/couleur/origine nationale ou ethnique

À la suite d'une enquête visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte de discrimination raciale, la Commission canadienne des droits de la personne a déclaré qu'un préposé à l'entretien avait le droit de travailler sans faire l'objet d'injures raciales.

En effet, un civil de race noire préposé à l'entretien à la base des forces armées de Halifax, qui s'était plaint d'avoir été traité de "nègre" (nigger) par un compagnon de travail devant un autre employé, a reçu des excuses et une indemnité dans le cadre du règlement intervenu.

Le préposé à l'entretien s'était d'abord plaint, par écrit, auprès du responsable du logement de la base. Ce dernier avait accusé réception de la lettre et informé le plaignant qu'il ferait enquête. Toutefois, comme plus de sept mois plus tard, il était toujours sans nouvelles, il a déposé une plainte auprès de la Commission.

L'enquête a confirmé que des insultes avaient bel et bien été proférées et la Commission a appris que le responsable du logement avait demandé à d'autres cadres de vérifier l'incident. Le responsable du logement a par la suite été muté ailleurs et l'enquête interne a été abandonnée.

État matrimonial

Il s'agit d'un cas où la Commission n'a pas eu la possibilité de déterminer s'il y avait eu discrimination fondée sur l'état matrimonial, les parties intéressées ayant réglé l'affaire entres elles. En effet, une femme de Portage la Prairie au Manitoba s'était plainte qu'une banque lui avait refusé un prêt personnel de 800 $ en raison de la mauvaise cote de crédit de son mari. La plainte a été abandonnée lorsque le gérant de la banque lui a fait des excuses et lui a consenti un prêt de 5 000 $.

Sexe

Une femme de New Westminster en Colombie-Britannique a réussi à obtenir des prestations supplémentaires de maternité en convainquant son employeur, un ministère fédéral, de compter comme un congé annuel la période où elle s'est absentée au moment de la naissance de son enfant.

Cette femme a accouché pendant ses vacances mais la direction a insisté pour qu'elle prenne ce congé comme un congé de maternité non payé.

Après qu'elle se soit plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et qu'elle ait déposé un grief, son employeur a accepté de la laisser prendre cette période en congé annuel. Par conséquent son congé de maternité débutait après le 1er avril 1982, date à laquelle elle devenait admissible aux prestations supplémentaires de maternité en vertu de sa convention collective.

* * * *

Pour la première fois, la Commission a invoqué l'un des "facteurs raisonnables" énoncés dans une ordonnance et qui justifie une dérogation aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipulant que les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement doivent recevoir le même salaire pour des fonctions équivalentes.

Elle a agi ainsi à la suite d'une plainte où l'employeur a démontré à la Commission que "l'adjoint" masculin qui gagnait plus que la gérante faisait l'objet d'une affectation temporaire à des fins de formation. L'affectation temporaire à des fins de formation est l'un des neufs "facteurs raisonnables" énoncés dans l'ordonnance.

* * * *

La Commission a approuvé le premier règlement de parité salariale intervenu avec une société de la Couronne dans le cadre duquel les infirmières et les radiologistes d'une compagnie de chemin de fer se sont partagées plus de 130 000 $ en rappel de salaire. En effet, ces dernières s'étaient plaintes que leurs collègues masculins touchaient un salaire plus élevé alors que leurs fonctions étaient équivalentes aux leurs. Cette plainte a été déposée par des infirmières qui prétendaient qu'elles exécutaient des fonctions équivalentes à celles d'un para-médic mais que ce dernier gagnait 90 $ de plus par semaine. Par la suite, d'autres plaintes séparées ont été déposées par des radiologistes qui prétendaient que les hygiénistes et les préposés aux premiers soins, des hommes, touchaient un salaire plus élevé pour des fonctions équivalentes.

La Commission a constaté que la compagnie de chemin de fer n'avait procédé à aucune évaluation officielle des postes mentionnés dans les plaintes. Après avoir procédé à cette évaluation, le comité d'évaluation de la compagnie s'est rendu compte que les fonctions exécutées par les para-médics itinérants et les infirmières étaient équivalentes et que par conséquent ils devraient toucher un salaire égal. Il a cependant accordé deux grades de plus au poste de para-médic de clinique.

La Commission a alors confirmé ces constatations. À la suite de la conciliation, un règlement est intervenu, prévoyant un rappel de salaire d'un an pour chaque infirmière, la reclassification des postes d'infirmière avec des augmentations annuelles de 1400 $ pour chacune d'entre elles et le versement d'une indemnité de 100 $ pour préjudice moral à chaque plaignante. Par la suite, les mêmes modalités ont été acceptées par les radiologistes.

Âge

La clause d'une convention collective qui constituait de la discrimination fondée sur l'âge a été révisée de façcn à établir un tirage au sort pour déterminer l'ancienneté des employés engagés le même jour.

L'agent préposé aux réservations à Toronto pour une compagnie aérienne nationale s'est plaint auprès de la Commission que cette clause était discriminatoire parce qu'elle déterminait l'ancienneté des gens engagés le même jour en fonction de leur âge.

Comme la compagnie aérienne et le syndicat étaient en train de renégocier cette clause à l'époque où la plainte a été déposée, la Commission a considéré que la situation a été redressée.

Religion

La Commission a rejeté une plainte de discrimination fondée sur la religion et la race après avoir constaté que le plaignant n'avait pas déclaré certains objets à la douane.

Le plaignant de Calgary s'était plaint qu'un douanier l'avait soumis à une fouille à son retour de Calcutta où il s'était marié, à cause de sa race et de sa religion. Le douanier avait confisqué ses alliances et une chaîne en or qu'il n'avait pas déclarées.

Douanes et Accises a soutenu que quiconque revient d'un voyage au cours duquel il s'est marié doit déclarer ses alliances et tous les cadeaux reçus.

Un examen des listes d'articles saisis par Douanes et Accises à Calgary a révélé que seulement trois des soixante-et-onze saisies effectuées au cours des trois mois précédents visaient des personnes originaires de l'Inde et du Pakistan. La Commission a constaté que le groupe racial auquel appartient le plaignant n'était pas plus systématiquement soumis à des fouilles que les autres.

Handicap physique/Déficience

La Commission a rejeté une plainte de discrimination contre une personne physiquement handicapée lorsqu'elle a constaté que les employés de la compagnie de chemin de fer avait besoin d'une bonne vue périphérique pour manœuvrer les chariots, les élévateurs et les grues et aider à guider les locomotives.

Le plaignant a soutenu que son œil gauche "paresseux" ne l'empêchait pas de faire son travail. Cependant, des examens de la vue effectués par la suite ont indiqué qu'il n'avait pas de vision périphérique ni de perception binoculaire de la profondeur de l'œil gauche.

La compagnie de chemin de fer a rejeté la candidature du plaignant car, en raison de sa mauvaise vue, il mettait en danger ses compagnons de travail et lui-même.

* * * *

Un homme de Riverside au Nouveau-Brunswick a réussi à obtenir du ministère des Transports qu'il supprime l'exigence relative aux examens médicaux préalables à l'emploi pour les aides-contrôleurs aériens lorsqu'il s'est plaint que cette exigence constituait de la discrimination fondée sur un handicap physique.

Le plaignant avait été rayé de la liste d'admissibilité au poste d'aide-contrôleur aérien parce qu'il n'avait pas réussi un test de perception des couleurs. À la suite de cette plainte, le ministère a reconnu que la perception des couleurs n'était pas une véritable exigence professionnelle, a inscrit le plaignant sur sa liste d'admissibilité et a éliminé les examens médicaux préalables à l'emploi.

Litiges et décisions

Tribunaux des droits de la personne

La Commission peut constituer un tribunal à toute étape postérieure au dépôt d'une plainte. Les tribunaux, qui fonctionnent indépendamment de la Commission, sont composés d'un à trois membres choisis d'après une liste établie par le gouverneur en conseil.

Les tribunaux entendent les éléments de preuve présentés par les plaignants (habituellement représentés par un avocat de la Commission) ainsi que par les mis en cause et les témoins. Les ordonnances des tribunaux peuvent être portées sur le registre de la Cour fédérale et des sanctions légales peuvent alors être imposées en cas de défaut de s'y soumettre.

On peut interjeter appel des décisions rendues par un tribunal composé d'un seul membre, soit devant un tribunal d'appel, soit directement devant la Cour fédérale. Quant aux décisions des tribunaux composés de trois membres, on peut en appeler devant la Cour fédérale.

Suivent les décisions rendues ou les audiences tenues par les tribunaux en 1983.

La Commission canadienne des droits de la personne c. la société des Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée

Un tribunal a rejeté la plainte de la Commission selon laquelle CP Air fait de la discrimination fondée sur la "situation de famille" en accordant aux enfants de ses employés la préférence pour des emplois d'été.

Le tribunal a jugé que l'expression "situation de famille" utilisée dans la version française de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne pouvait être interprétée de façon à inclure une relation parent-enfant, compte tenu de l'utilisation de l'expression "marital status" dans la version anglaise.

Cet écart a toutefois été nivelé par les récentes modifications à la Loi (voir Améliorer la Loi) qui incorporent les expressions "situation de famille" et "family status" respectivement dans la version française et anglaise de la Loi.

Action Travail des Femmes c. les Chemins de fer nationaux du Canada
Un tribunal a remis le prononcé de sa décision en 1983 au sujet de la plainte déposée par un groupe de femmes de Montréal alléguant que les politiques d'emploi des Chemins de fer nationaux du Canada empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Le groupe, Action Travail des Femmes, a déposé sa plainte en 1979. De longues audiences ont suivi et un certain nombre de plaintes individuelles ont été réglées grâce à la conciliation. Toutefois, le groupe demande qu'on ordonne aux Chemins de fer nationaux du Canada d'établir un programme d'action positive.

Brideau c. Air Canada
Un tribunal a invoqué l'ordonnance de la Commission sur les exigences professionnelles normales pour rejeter la plainte de Valère Brideau contre Air Canada.

La société aérienne avait refusé d'embaucher Brideau parce que les médecins croyaient qu'il avait des bulles d'emphysème dans les poumons. Même si un examen ultérieur a établi le contraire, le tribunal a jugé que l'erreur de diagnostic avait été involontaire et que si le plaignant avait effectivement eu ce problème de santé, la société aérienne aurait pu refuser de l'embaucher en vertu d'une exigence professionnelle normale.

Carson c. Air Canada
Un tribunal d'appel a confirmé en 1983 une décision portant qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en refusant d'embaucher comme apprentis-pilotes six personnes âgées de plus de 27 ans.

Air Canada a demandé depuis à la Cour d'appel fédérale d'examiner la décision et de l'annuler.

Robichaud c. le ministère de la Défense nationale
Le ministère de la Défense nationale a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale de la décision d'un tribunal d'appel selon laquelle Bonnie Robichaud avait été victime de harcèlement sexuel de la part d'un contremaître de la base des Forces canadiennes à North Bay.

Un tribunal avait rejeté en 1982 la plainte de harcèlement sexuel déposée à l'origine par Robichaud. Celle-ci en avait appelé devant un tribunal d'appel qui avait annulé la décision et imputé la responsabilité du harcèlement au ministère de la Défense nationale et au Conseil du Trésor.

L'appel interjeté devant la Cour d'appel fédérale n'avait pas encore été entendu à la fin de 1983.

Marcotte c. Rio Algom Limited
Un tribunal d'appel a confirmé en 1983 que le fait pour la compagnie Rio Algom d'offrir des logements subventionnés à certains groupes d'employés n'était pas discriminatoire.

Commis-dactylo pour la compagnie Rio Algom à Elliot Lake, en Ontario, Denise Marcotte s'était plainte à la Commission qu'on lui avait refusé un logement subventionné du fait de son emploi. Ne sont pas admissibles aux 1 850 logements offerts par la compagnie: les dactylos, les commis-dactylos, les standardistes, les commis, les perforateurs, les secrétaires, les moniteurs de saisie des données, les manœuvres de mine à ciel ouvert et les manœuvres chargés du traitement du minerai, ainsi que les employés qui habitent déjà dans un rayon de 40 milles d'Elliot Lake. À l'exception des manœuvres, les travailleurs non admissibles sont dans une très grande majorité des femmes.

La Commission canadienne des droits de la personne en a appelé du rejet de la plainte par le tribunal des droits de la personne, mais le tribunal d'appel a jugé raisonnable l'explication de Rio Algom selon laquelle la compagnie offrait des logements subventionnés pour attirer des ouvriers spécialisés de l'extérieur. La plupart des travailleurs des catégories exclues étaient embauchés dans la localité.

Claveau et Labelle c. Air Canada
Denis Claveau et Clément Labelle, tous deux pilotes de Québecair, se sont vus accorder des indemnités pour perte de salaire et dommages généraux par un tribunal en 1983 parce qu'Air Canada avait refusé de les embaucher à cause d'un handicap physique.

Claveau et Labelle avait présenté une demande d'emploi comme pilotes pour Air Canada, mais la compagnie avait refusé de les embaucher parce que, selon les examens médicaux, les deux hommes étaient atteints de spondylolyse (déficience à la colonne vertébrale).

Ayant découvert que Transports Canada ne refuse pas de délivrer des permis de pilote à cause de spondylolyse, la Commission a renvoyé l'affaire devant un tribunal qui a jugé les plaintes fondées et ordonné le versement de dommages-intérêts.

Schaepsmeyer c. Wardair Canada (1975) Ltd.
Angie Schaepsmeyer, agent de bord à l'égard de laquelle Wardair avait fait preuve de discrimination en lui refusant la permission de porter des lunettes au travail, s'est vu accorder une indemnité pour perte de salaire par un tribunal constitué au cours de l'année afin d'évaluer les dommages.

Schaepsmeyer et Senka Dukovitch, également agent de bord, avaient toutes deux porté plainte auprès de la Commission, en 1982, au sujet de la politique de la société aérienne. Ayant accepté, grâce à la conciliation, de modifier sa politique, Wardair avait négocié un règlement avec Dukovitch avant qu'un tribunal ne soit saisi de sa plainte.

Cheryl Bear c. le Conseil de bande de Tobique
La Commission a rejeté au cours de l'année une plainte déposée par Cheryl Bear alléguant que les hommes bénéficient d'un traitement de faveur lorsqu'il s'agit d'attribuer des logements sur la réserve indienne de la bande de Tobique au Nouveau-Brunswick.

Le droit de la Commission d'instruire la plainte avait été contesté par le chef de la bande en vertu du paragraphe 63(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui porte que: "La présente loi est sans effet sur la *Loi sur les Indiens* et sur les dispositions prises en vertu de cette loi".

Les démarches engagées auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick pour obtenir une interprétation du paragraphe 63(2) ont été abandonnées lorsque le chef de la bande a accepté que la Commission instruise la plainte de Cheryl Bear. L'enquête a révélé par la suite que la plainte n'était pas fondée.

Prior c. les Chemins de fer nationaux du Canada
Un tribunal d'appel a infirmé la décision d'un tribunal selon laquelle le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de Harry Prior, vérificateur de marchandises, en l'obligeant à prendre sa retraite à l'âge de 65 ans.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge, mais autorise la retraite obligatoire à l'âge "normal" de la retraite pour les employés occupant des postes semblables. Le tribunal d'appel a constaté que l'âge "normal" de la retraite était de 65 ans pour environ 60 pour cent des vérificateurs de marchandises dans l'ensemble du Canada.

Kotyk et Allary c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
Jack Chuba, qui s'était vu ordonner par un tribunal d'indemniser deux femmes sous sa supervision à l'égard desquelles il avait fait preuve de harcèlement sexuel, a été débouté par un tribunal d'appel au cours de l'année.

Chuba avait été mis en cause, de même que son employeur, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC), dans une affaire de harcèlement sexuel en 1982. Le tribunal a jugé les plaintes fondées et ordonné à la CEIC et à Chuba de verser une indemnité spéciale et une indemnité générale aux plaignantes. Chuba en a appelé de la décision en son nom propre.

Law c. les Chemins de fer nationaux du Canada
Constitué en 1983 afin de déterminer si le CN devrait indemniser Harry Law de Winnipeg parce que la compagnie avait refusé de l'embaucher à titre de manœuvre du fait de son épilepsie, le tribunal n'a pas eu à trancher étant donné que Law et la compagnie ont réglé l'affaire à l'amiable et que la Commission a approuvé le règlement.

Shaffer c. le ministère des Affaires des anciens combattants
Jugeant que le ministère des Affaires des anciens combattants avait réagi de façon adéquate, le tribunal a rejeté la plainte d'Emilda Shaffer alléguant qu'un aide-infirmier du Foyer Rideau pour anciens combattants d'Ottawa l'avait traitée de "négresse" et l'avait giflée.

Après avoir reçu la plainte de Shaffer, le ministère des Affaires des anciens combattants a accepté de lui envoyer une lettre d'excuses, de diffuser à l'intention de ses employés une politique en matière de harcèlement racial, et de permettre au personnel de la Commission de donner aux employés une séance d'information sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le ministère a refusé de verser une indemnité à Schaffer, aide-infirmière du Foyer, qui a interjeté appel devant un tribunal d'appel.

McCreary c. Greyhound Bus Lines of Canada Ltd.
À la fin de 1983, un tribunal poursuivait son enquête au sujet d'une plainte déposée par Frank McCreary alléguant que Greyhound Bus Lines avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en n'engageant que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans.

Greyhound avait refusé d'embaucher McCreary, âgé de 37 ans, parce que la compagnie soutient que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les trajets les moins favorables et qu'ils doivent être assez jeunes pour supporter la tension additionnelle qui en découle. Une plainte semblable avait été rejetée en 1980 quand un tribunal avait confirmé le bien-fondé de la limite d'âge de 40 ans imposée aux nouveaux chauffeurs de la compagnie Voyageur Colonial.

Wamboldt c. le ministère de la Défense nationale
Le ministère de la Défense nationale n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de Gordon Wamboldt, travailleur à son chantier maritime de Halifax, en refusant de lui accorder un permis l'autorisant, pour des raisons médicales, à continuer à stationner sa voiture près de l'immeuble où il travaillait, a déclaré un tribunal des droits de la personne.

L'affaire a pris naissance lorsqu'il a fallu changer l'emplacement du parc de stationnement (à l'extérieur du complexe) dans le cadre d'un projet de construction. Les employés ont dû alors emprunter un tunnel pour piétons afin de se rendre au nouveau parc de stationnement. Wamboldt s'est plaint auprès de la Commission que le fait de devoir emprunter un tunnel bondé pour se rendre à sa voiture et de devoir conduire lorsque la circulation était intense aggravait son hypertension. Il avait donc demandé de quitter le travail plus tôt. Il a allégué que son incapacité à contrôler sa tension l'avait obligé à prendre sa retraite presque un an plus tôt que prévu.

Le tribunal a entendu le témoignage d'un médecin de Santé et Bien-être social Canada qui, après avoir examiné le plaignant, a déclaré qu'il ne lui paraissait pas absolument nécessaire qu'il ait une place de stationnement juste à côté de son lieu de travail.

Le tribunal a jugé que le refus de lui accorder un permis n'était d'aucune façon injuste, déraisonnable ou discriminatoire.

Israeli c. la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la fonction publique
Un tribunal des droits de la personne a déclaré que la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et la Commission de la fonction publique (CFP) n'avaient pas fait preuve de discrimination à l'égard de Julius Israeli en rejetant sa candidature à un poste offert par la CCDP.

Selon Israeli, de Newcastle au Nouveau-Brunswick, la CCDP aurait rejeté sa demande d'emploi de janvier 1979 à une des premières étapes d'un concours à cause de sa religion, son origine nationale et sa déficience physique.

Un enquêteur indépendant a recommandé le rejet de la plainte, mais la Commission a constitué un tribunal indépendant plutôt que de rejeter une plainte déposée contre elle-même. Le tribunal a conclu que M. Israeli, bien qu'on lui ait laissé une certaine liberté au niveau des règles de preuve, n'a pu d'aucune façon établir qu'il y avait eu discrimination.

Israeli a porté la décision devant un tribunal d'appel.

Seagris et al c. les Chemins de fer nationaux du Canada
Les plaintes de discrimination déposées par plusieurs femmes qui s'étaient vu refuser un emploi de manœuvre par le CN ont été réglées avant le début des audiences du tribunal.

Bicknell c. Air Canada
La Commission attendait à la fin de l'année la décision d'un tribunal au sujet d'une plainte déposée par Donald Bicknell, un pilote qu'Air Canada a refusé d'embaucher parce qu'il avait une perception faussée des couleurs.

Air Canada exige de ses pilotes une cote de 20/20 en ce qui a trait à la vue corrigée et de 20/50 en ce qui a trait à la vue à l'œil nu pour chaque œil, ainsi qu'une perception normale des couleurs. Les médecins de la société aérienne ont découvert que la vue de Bicknell ne satisfaisait pas à ces normes. Bicknell a dit à la Commission qu'il répondait aux normes en dépit d'une perception légèrement faussée des couleurs, ce que des examens ultérieurs ont confirmé. Il a également réussi le test pratique que Transports Canada fait passer aux pilotes.

Sullivan et Wood c. l'Association canadienne de soccer
Deux femmes de Toronto se sont plaintes de discrimination fondée sur le sexe après qu'une jeune fille, membre d'une équipe de soccer mixte, se soit vue refuser la permission de participer à un tournoi amateur avec ses coéquipiers masculins.

Le tribunal chargé d'étudier la plainte a remis le prononcé de sa décision.

Lynne Sullivan et Jean Wood, au nom du Comité national d'action sur le statut de la femme, ont déposé la plainte après qu'on eut empêché Lolita Larsen, une jeune Danoise de 16 ans, de participer à une compétition contre des garçons dans le cadre du tournoi international de soccer Robbie de 1981 à Scarborough.

L'Association canadienne de soccer, organisme de réglementation de ce sport au Canada, a fait valoir qu'elle offre aux filles et aux femmes la possibilité de jouer sur une base "séparée mais égale". Par ailleurs, elle a contesté la compétence de la Commission en la matière.

Section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Énergie atomique du Canada Ltée
Un tribunal a été constitué au cours de l'année afin d'examiner une plainte de disparité salariale déposée par des employées du bureau de l'usine d'eau lourde d'Énergie atomique du Canada Ltée (EACL) à Glace Bay, près de Sydney en Nouvelle-Écosse.

La section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie s'est plainte auprès de la Commission en avril 1979 que les 31 commis et secrétaires (toutes des femmes) de l'usine exécutaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs masculins de l'usine (membres de la section locale 785) mais touchaient un salaire moins élevé.

Au cours de l'enquête, qui a été très longue, EACL et la Commission ont évalué chacun de leur côté les emplois des deux catégories professionnelles.

Jugeant la plainte fondée, la Commission a constitué un tribunal chargé d'examiner la plainte. Les audiences du tribunal ont débuté au cours de l'année et se poursuivront en 1984.

Le Rougetel c. les Chemins de fer nationaux du Canada
Un tribunal devait procéder en 1984 à des audiences au sujet d'une plainte déposée par Katy Le Rougetel alléguant que le CN a refusé de l'embaucher à titre de nettoyeur des wagons à repeindre parce qu'elle est une femme. Jugeant la plainte fondée, la Commission a constitué le tribunal en mars 1983 par suite de l'échec de la conciliation.

Potapcyzk c. MacBain
Kristina Potapcyzk s'est plainte auprès de la Commission en avril, alléguant que son employeur, le député de Niagara Falls, Alistair MacBain, avait fait preuve de harcèlement sexuel à son endroit et l'avait finalement congédiée parce qu'elle avait refusé ses invitations personnelles.

Après enquête, la Commission a conclu qu'il y avait eu discrimination. Elle a donc constitué un tribunal qui tiendra des audiences en 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, J. Burke, R. Burke et Best c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée
La Commission a constitué en novembre 1983 un tribunal chargé d'examiner la plainte déposée par quatre femmes et trois hommes qui alléguaient que la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson faisait de la discrimination autant à l'égard des hommes que des femmes en contrôlant le niveau d'exposition au plomb chez les femmes.

Selon les plaignants, la compagnie empêche les femmes en âge de procréer de travailler dans les secteurs à forte concentration de plomb à la fonderie de cuivre de Flin Flon. En limitant ainsi les possibilités d'emploi des femmes, affirment-ils, la compagnie se trouve à obliger les hommes à accomplir toutes les tâches à risques élevés sans être protégés par le programme de vérification du taux de plomb dont bénéficient les femmes.

Le tribunal devra examiner les preuves médicales afin de déterminer si le plomb peut provoquer des changements au niveau des chromosomes également chez les hommes et si la politique de la compagnie est raisonnable dans les circonstances.

Rommann c. Sea West Holdings Ltd.
Un tribunal sera également saisi en 1984 de la plainte de Rodney Rommann, qui allègue avoir été renvoyé parce qu'il avait refusé de naviguer avec l'officier d'un remorqueur qui l'avait harcelé sexuellement à maintes reprises.

Matelot de pont de 17 ans pour le compte de la Sea West Holdings, Rommann a affirmé avoir mis le propriétaire, Donald Byers, au courant de ces incidents en juillet 1981. Toutefois, deux mois plus tard, il a encore été désigné pour naviguer avec l'auteur présumé du harcèlement, Doug McDonald. Rommann a dit à la Commission qu'il avait refusé et qu'il avait été congédié après avoir téléphoné à Byers pour lui exposer les raisons de son refus.

Le tribunal a été constitué en raison de l'impossibilité d'en arriver à un règlement, Byers soutenant qu'il ne se souvenait pas que Rommann lui ait exposé les raisons de son refus de naviguer avec McDonald et que le matelot de pont avait donné sa démission.

Forseille c. United Grain Growers
Un tribunal tiendra des audiences en 1984 afin de déterminer si un diabétique de Port Coquitlam en Colombie-Britannique peut travailler à la manutention du grain aux élévateurs de United Grain Growers à Vancouver.

Mark Forseille avait été engagé pour travailler dans le hangar à wagons où les manœuvres guident et déchargent les wagons à grain. Les nouveaux employés fixent un crochet aux portes des wagons pour les ouvrir et nettoient les débris. Forseille a été congédié après six jours lorsque les conseillers médicaux de la compagnie firent savoir qu'il était susceptible d'avoir une attaque d'insuline et qu'il pourrait mettre en danger sa vie et celle de ses compagnons de travail s'il s'évanouissait.

Après avoir étudié d'autres rapports médicaux, la Commission a jugé la plainte fondée et a constitué un tribunal par suite de l'échec de la conciliation.

McBratney, Atkinson, McMaster, Campbell, Ricard, Hull c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée
Cinq hommes que la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée avait refusé d'embaucher se sont plaints, auprès de la Commission, de discrimination fondée sur la déficience physique. Leur cause sera entendue par un tribunal en 1984.

Les plaintes ont été déposées en 1980 et 1981 contre la compagnie à Flin Flon au Manitoba, après que la candidature des cinq plaignants eut été rejetée pour diverses raisons médicales.

La compagnie a soutenu que ses normes de santé constituaient des exigences professionnelles justifiées qui, aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, l'autorisaient à refuser du travail à des personnes incapables, du fait de leur état de santé, d'exécuter les fonctions essentielles d'un poste. La Commission n'a toutefois pas été convaincue que la compagnie avait tenu compte des aptitudes individuelles réelles des plaignants.

L'un des cinq hommes, Greg McBratney de Flin Flon, a finalement été embauché comme appenti-mécanicien industriel, malgré une déformation de la colonne vertébrale. Il se plaint d'avoir été obligé d'attendre trop longtemps avant que la compagnie ne l'engage.

La candidature de Noel Campbell de Winnipegosis au Manitoba à un emploi de mineur de fond a été rejetée parce qu'il avait un larynx artificiel. Phillip Ricard de Flin Flon, qui s'était dit prêt à accepter n'importe quel emploi, et Fred Hull de Gillies Bay en Colombie-Britannique, qui avait postulé un emploi de mineur de fond, ont vu tous deux leur candidature rejetée parce qu'ils souffraient de troubles de la vue. Quant à Ronald Atkinson de Flin Flon, il a vu sa candidature à un emploi de mineur de fond rejetée parce qu'il avait des problèmes cardiaques et portait une plaque de métal dans une épaule.

Chapdelaine et Gravel c. Air Canada
Il a été décidé de constituer un tribunal pour déterminer si Air Canada avait fait preuve de discrimination sexuelle en refusant d'engager France Gravel, de Montréal, et Lucie Chapdelaine, de Kirkland, au Québec, comme pilotes parce qu'elles ne mesuraient pas 1 m 65. Fin 1983, le tribunal n'avait pas encore été constitué.

Autres tribunaux administratifs

La Commission canadienne des droits de la personne c. la Commission canadienne des transports - Ordonnance générale 0-9
La Commission canadienne des droits de la personne a reçu de nombreuses plaintes de discrimination fondée sur la déficience physique à cause du règlement de la Commission canadienne des transports (CCT) qui prescrit des normes d'acuité visuelle et auditive pour le personnel itinérant des chemins de fer. La CCT a procédé à la révision de l'Ordonnance générale 0-9, mais cette démarche n'a pas réussi à dissiper les inquiétudes de la CCDP. C'est pourquoi cette dernière a obtenu au cours de l'année une décision de la Commission des Transports établissant un comité d'experts chargé d'étudier et de réviser l'Ordonnance générale 0-9.

Tribunaux judiciaires

Cooligan c. British American Bank Note Company
Au cours de l'année, la Cour d'appel fédérale a confirmé une décision rendue en 1980 par un tribunal qui avait déclaré ne pas pouvoir instruire une plainte contre la British American Bank Note Company parce que la société ne relevait pas de la compétence fédérale.

La Commission avait demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une ordonnance obligeant le tribunal à procéder aux audiences. Ayant essuyé un refus, la Commission avait porté l'affaire devant la Cour d'appel fédérale.

La plainte découle du fait que les employées chargées de l'inspection des planches en acier destinées à l'impression des devises en papier-monnaie alléguaient être moins bien payées que leurs compagnons de travail masculins qui faisaient un travail équivalent.

Radulesco c. la Commission canadienne des droits de la personne
Jeanne Radulesco a obtenu la permission d'en appeler devant la Cour suprême du Canada d'une décision de la Commission qui avait rejeté ses plaintes de discrimination fondée sur l'âge et l'origine nationale.

Elle avait porté plainte contre les Musées nationaux du Canada et le Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de Radulesco visant la décision rendue par la Commission en 1982.

Les Chemins de fer nationaux du Canada c. Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne
La Commission a obtenu la permission d'en appeler devant la Cour suprême du Canada d'une décision de la Cour d'appel fédérale qui avait infirmé la décision d'un tribunal selon laquelle le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de Karnaial S. Bhinder en lui ordonnant de porter un casque de sécurité dans ses cours de triage de Toronto.

M. Bhinder, dont la religion impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-chef, avait travaillé dans les cours de triage du CN pendant quatre ans et demi avant l'adoption de la politique relative au casque de sécurité.

Un tribunal avait ordonné au CN de réembaucher le plaignant sans perte d'ancienneté et de lui verser 14 500 $ pour perte de salaire.

Cette affaire soulève deux questions très importantes:
— L'intention. Dans sa décision, à laquelle le juge LeDain n'a pas souscrit, la Cour fédérale d'appel soutient que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas lorsqu'il n'y a pas eu différence de traitement, ni intention de faire de la discrimination. Cela nous paraît attaquer la base même du mandat que la Loi confère à la Commission, à savoir mettre fin à la discrimination systémique qui se produit lorsque les pratiques et principes adoptés limitent l'égalité des chances. La Commission croit que, dans la plupart des cas, ce genre de discrimination est le fait d'habitudes bien ancrées plutôt que de préjugés en soi; il serait donc parfaitement absurde d'être obligé de prouver l'existence d'une intention discriminatoire qui n'a jamais été présente et, par conséquent, il deviendrait impossible de remédier à la plupart des cas de discrimination systémique et d'établir l'égalité, souhaitée par le Parlement à l'article 2 de la Loi.

— Les adaptations raisonnables. La Cour est également d'avis, à l'exception du juge LeDain, que l'employeur n'est pas tenu de faire des adaptations raisonnables. L'employeur pourrait donc se dire prêt à engager, disons, une personne en fauteuil roulant sans lui fournir pour autant un bureau qui ait suffisamment d'espace entre les deux caissons pour lui permettre de manœuvrer son fauteuil. Il nous paraît donc que, là aussi, le droit à l'égalité des chances garanti par la Loi ne serait pas facile à assurer dans la vie de tous les jours. Le procureur général du Canada est intervenu, au nom du ministre du Travail et en faveur du Canadien national, quand la cause a été portée en appel devant la Cour fédérale. Il semble que le procureur général ait déclaré, plus tard, qu'il allait adopter un point de vue différent devant la Cour suprême.

Sumbal c. les Chemins de fer nationaux du Canada
L'audition d'une plainte semblable de discrimination religieuse en matière d'emploi déposée par Pavita Singh Sumbal, également de religion Sikh, a été reportée jusqu'après le prononcé du jugement dans l'affaire CN c. Bhinder (voir l'affaire qui précède).

Packham c. la Commission canadienne des droits de la personne
La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de Lucien Jack Packham visant à faire infirmer une décision antérieure de la Commission relative à sa plainte de discrimination fondée sur l'âge.

La Commission avait rejeté la plainte déposée par Packham après que la Kent Lines Limited lui eut refusé un emploi.

Cashin c. la Société Radio-Canada et la Commission canadienne des droits de la personne
Rosanne Cashin a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale d'une décision de la Commission qui avait rejeté sa plainte de discrimination fondée sur l'état matrimonial. Elle avait porté plainte après que la Société Radio-Canada eut décidé de ne pas renouveler son contrat.

Mme Cashin, de St-Jean, Terre-Neuve, s'était plainte que son contrat de journaliste chargée de couvrir les questions d'énergie et de ressources naturelles n'avait pas été renouvelé parce que son mari avait été nommé l'un des directeurs de Pétro Canada.

Travaillant à la section des richesses naturelles du service radiophonique de la Société Radio-Canada, Cashin ne faisait toutefois pas de reportages sur les pêcheries parce que son mari est président de *Newfoundland Labrador Fishermen, Food and Allied Workers Union*. Comme la pêche et le pétrole offshore sont les principaux sujets de reportage lorsqu'il est question de ressources naturelles à Terre-Neuve, Radio-Canada a maintenu que la nomination de son mari à Pétro Canada pourrait miner la crédibilité de Cashin en cas de reportages sur des questions liées à Pétro Canada.

À l'issue de l'enquête, la Commission a convenu qu'il était raisonnable pour la Société Radio-Canada d'agir comme elle l'a fait en vue de protéger sa crédibilité.

McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne
Dan McKenzie, député de Winnipeg-Assiniboine, a retiré sept des huit appels qu'il avait interjetés des décisions de la Commission rejetant ses plaintes de discrimination fondée sur l'origine ethnique.

McKenzie s'était plaint auprès de la Commission que divers ministères fédéraux faisaient preuve de discrimination fondée sur l'origine ethnique en accordant un traitement préférentiel aux francophones en matière d'emploi.

La Commission a rejeté les plaintes après avoir établi que les programmes d'emploi étaient fondés sur la capacité linguistique et non pas sur l'origine ethnique.

L'appel interjeté par McKenzie relativement au ministère de la Consommation et des Corporations est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Stevenson c. la Commission canadienne des droits de la personne, Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes
L'argument d'un pilote de lignes aériennes selon lequel la Déclaration canadienne des droits rend inopérant l'alinéa 14*c*) de la Loi canadienne sur les droits de la personne a été rejeté par la Cour d'appel fédérale, qui a confirmé le rejet par la Commission d'une plainte de discrimination fondée sur l'âge.

L'alinéa 14*c*) de la Loi permet de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour le genre d'emploi qu'elle occupe. Ross Stevenson s'était plaint qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination à son endroit en le forçant à prendre sa retraite à l'âge de 60 ans. La Commission a rejeté la plainte parce que l'âge normal de la retraite pour les pilotes professionnels de l'ensemble du Canada était de 60 ans.

Stevenson a interjeté appel devant la Cour suprême du Canada.

La Commission canadienne des droits de la personne c. John Ross Taylor et le Western Guard Party

John Ross Taylor devra, en 1984, répondre en Cour fédérale à une deuxième accusation d'outrage au tribunal pour avoir continué de diffuser par téléphone des messages enregistrés incitant à la haine. Taylor a déjà purgé un an de prison pour outrage au tribunal par suite de ses activités.

Pour plus de détails au sujet de cette affaire, voir la rubrique Propagande haineuse dans la partie traitant des questions d'intérêt.

Rapports des directions
Mise en œuvre des modifications

Avec l'adoption et la promulgation, en 1983, des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission se trouve en quelque sorte à naviguer dans des eaux inconnues.

Maintenant, la Commission a charge de défendre auprès des ministères, des entreprises fédérales et de tous les organismes qui relèvent de sa compétence, non seulement les droits des personnes atteintes d'une déficience physique mais ceux des personnes atteintes d'une déficience mentale.

Nous qui, jusqu'ici, n'avions affaire qu'à des employeurs, devrons maintenant les considérer aussi comme des fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, puisque la discrimination est désormais interdite lors de la prestation de biens et de services.

Autre nouveauté au Canada: c'est la première fois que la dépendance présente ou passée envers l'alcool ou la drogue est reconnue comme une déficience et, à ce titre, comme un motif de distinction illicite.

À compter du 1er juillet donc, la Commission se devait de s'occuper avec énergie et diligence des plaintes dont elle pouvait être saisie à cet égard.

À sa réunion de décembre 1983, la Commission réglait déjà un cas du genre en approuvant une entente pour rendre la salle de projection de l'Office national du film à Halifax accessible, dès le 1er mars 1984, aux personnes en fauteuil roulant.

La Commission est cependant consciente que la mise en application des modifications pose bien des difficultés. Par exemple, jusqu'où un employeur a-t-il le droit d'aller en voulant s'assurer qu'un ex-alcoolique qui postule un emploi n'aura pas de rechute avant la fin de sa période de stage et avant d'avoir donné son plein rendement?

Il existe littéralement des milliers de questions de ce genre auxquelles il faudra sans doute répondre un jour.

Consulter les connaisseurs

Vu le grand nombre de questions très complexes auxquelles il faut trouver réponse, la Commission a décidé qu'avant d'adopter les grands principes qui guideront son interprétation de la Loi, il valait mieux consulter les employeurs, les fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement de même que les personnes atteintes de différentes déficiences.

Elle voulait ainsi s'assurer que de telles ordonnances pourraient véritablement mieux faire comprendre les nouvelles dispositions de la Loi et en assurer une application uniforme.

C'est pourquoi, en 1983, la Commission s'est surtout appliquée à faire tout le travail de préparation nécessaire pour une grande consultation durant le premier semestre de 1984 et a, à cette fin, commandé des documents de discussion sur les sujets suivants:

— Programmes d'adaptation et accessibilité. Où l'on trouve des mises en situation et des listes de points à vérifier dont les employeurs et autres intéressés peuvent se servir pour voir si leurs méthodes sont bonnes sans avoir à attendre qu'elles soient mises en question par une plainte.

— Exigences professionnelles justifiées. Où il est question de la mesure comme de la façon dont les exigences professionnelles peuvent justifier des limites aux chances d'emploi pour les déficients mentaux, les alcooliques ou les toxicomanes. (Il existe déjà une ordonnance à ce sujet, applicable dans le cas des personnes atteintes d'une déficience physique.)

— Motif justifiable. Où il est question des raisons qui peuvent motiver des restrictions apportées à la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement à des personnes atteintes de diverses déficiences.

Les projets de ces trois documents devraient circuler au début de 1984.

Par ce processus de consultation, la Commission espère amener les personnes atteintes d'une déficience ainsi que les employeurs et les fournisseurs de services à considérer les droits garantis par ces modifications comme des choses allant de soi.

Dans l'intervalle, la Commission s'est appliquée à expliquer comment elle voulait procéder et à encourager les employeurs fédéraux, les fournisseurs de services et les organisations pour les personnes handicapées à participer à la consultation.

En décembre, le président a commencé à rencontrer des hauts fonctionnaires, des sous-ministres et des présidents d'associations afin que leur organisation contribue à élargir le champ des questions abordées dans les documents de discussion. Jusqu'ici les résultats sont encourageants.

Encourageantes aussi, les premières réponses reçues à la suite d'un sondage postal que la Commission a décidé de faire pour atteindre les associations de déficients ou de service aux déficients, les syndicats, les entreprises privées de compétence fédérale, sociétés de la Couronne, ministères, organismes fédéraux et commissions provinciales des droits de la personne qui aimeraient commenter les documents de discussion de façon que les principes finalement adoptés par la Commission reflètent les besoins réels et offrent des solutions réalistes.

Ce travail se poursuit toujours, sous la direction d'un coordonnateur de la mise en œuvre des modifications, directement comptable au Secrétaire général.

Fin 1983, la Commission pouvait entrevoir des échanges fructueux avec des entreprises, des administrations gouvernementales et des associations pour personnes handicapées, qui pourraient permettre de résoudre beaucoup de problèmes hors du cadre du traitement des plaintes.

Direction des plaintes et de la mise en oeuvre

Les procédures mises en place par la direction des Plaintes et de la mise en oeuvre en 1982 ont permis d'améliorer le processus de traitement des plaintes et de faire passer ainsi le nombre de dossiers actifs de 616 à 490 en 1983.

Au cours de 1983, la direction a continué à recevoir, instruire et lorsque cela a été possible, régler, par voie de conciliation, l'ensemble des plaintes déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Bien que le nombre total de demandes de renseignements ait augmenté en 1983 par rapport à l'année précédente, le nombre de demandes donnant lieu à des enquêtes officielles a diminué. L'amélioration des méthodes administratives a permis de réduire la durée moyenne des enquêtes. La direction a pu ainsi fermer 58 dossiers de plaintes de plus en 1983 avec le même nombre de ressources que l'année précédente.

Durant l'année, on a entrepris une grande réorganisation des services pour que l'administration centrale puisse véritablement s'occuper de questions d'intérêt national.

Jusqu'ici, la Direction des plaintes et de la mise en oeuvre, à Ottawa, supervisait le travail des bureaux régionaux et s'occupait de programmes centralisés comme celui de la conciliation, tout en assumant les responsabilités de bureau régional puisqu'elle s'occupait des plaintes provenant non seulement de la région de la Capitale mais aussi de toute la région qui s'étend du fleuve Saint-Laurent jusqu'à Arctic Bay, à la pointe septentrionale de l'Île Baffin.

Dans le cadre de cette réorganisation, on prévoit ouvrir à Ottawa au printemps 1984, un bureau régional distinct chargé de s'occuper des plaintes émanant de cette région. L'administration centrale pourra ainsi consacrer plus de temps aux tâches suivantes:

— mettre sur pied des équipes chargées d'effectuer d'importantes études sur la discrimination systémique à l'échelle nationale;

— faire des recherches qui pourraient mener à des études de ce genre;

— former du personnel afin de s'assurer que les grands principes de la Commission sont appliqués de façon uniforme et efficace par les agents qui travaillent dans des bureaux dispersés d'un bout à l'autre du pays.

La direction continuera à offrir aux employeurs et aux associations d'employés des conseils techniques et les services de spécialistes en parité salariale, en action positive et en discrimination systémique.

Direction des programmes d'action publique — Une nouvelle démarche

En 1983, la direction a été réorganisée et rebaptisée afin de traduire la priorité croissante accordée par la Commission à une démarche résolument active afin de remplir son mandat qui consiste à réduire la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances pour tous.

Se préoccupant surtout des principaux organismes relevant de la compétence de la Commission, la direction s'est appliquée à cerner leurs besoins et à structurer ses programmes d'action publique de manière à y répondre.

L'activité de la direction va alors s'appuyer sur une démarche concertée. Des équipes de spécialistes mettront à la disposition des employeurs et des groupes d'employés toute une gamme de services techniques et de ressources documentaires permettant de réviser leurs lignes de conduite et leurs systèmes internes en vue de prévenir la discrimination.

La nouvelle direction se compose de trois sections.

La Section de l'analyse et de l'élaboration de programmes s'occupera de l'analyse et de l'élaboration à long terme des services et des ressources nécessaires à la clientèle de la Commission. L'élaboration détaillée des produits sera confiée par contrat à des spécialistes de la Commission ou à des experts-conseils de l'extérieur.

La Section de l'information et de la production s'occupera de mettre au point les ressources ou les services à partir du stade de l'élaboration détaillée. Elle continuera également d'assurer la coordination globale des affaires publiques de la Commission.

Les conseillers de la Section de l'exécution de programmes dirigeront les équipes de spécialistes chargés d'assurer la prestation de certains services, notamment des ateliers et des séminaires à l'intention des cadres, des trousses d'information à l'intention du personnel ainsi que des services d'avocats et de spécialistes de l'action positive pour réviser les politiques d'embauchage des entreprises.

Grâce à cette réorganisation, la Commission pourra démentir l'opinion populaire voulant que son rôle se limite à punir les employeurs qui s'écartent du droit chemin. Sa vocation est plutôt d'aider à prévenir les faux-pas.

Exécution de programmes

La réorganisation de l'ancienne Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération a donné lieu à la fusion de la Section de la coopération (employeurs) et de la Section de la coopération (syndicats et groupes), d'où est née la Section de l'exécution de programmes. Cette section réalisera son mandat par le biais de projets visant à améliorer la planification et la coordination.

En 1983, la section a continué à travailler avec les syndicats et les groupes, assurant la mise en œuvre du matériel didactique élaboré au cours de l'année précédente. En collaboration avec le Congrès du travail du Canada et les principaux syndicats relevant de la compétence fédérale, la section a offert des cours de formation portant sur les droits de la personne, les formes de discrimination, la législation en matière de droits de la personne, l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes, le harcèlement et autres problèmes similaires, et les stratégies anti-discriminatoires à l'intention des syndicats.

La section a continué à offrir son concours pour la mise au point de stratégies de négociation en matière de droits de la personne. Sur demande, elle a fourni de la documentation et des services de conférenciers et d'animateurs de débat.

La section de l'exécution de programmes a poursuivi, auprès des employeurs, son travail d'éducation et de consultation, mettant l'accent non plus sur l'information de base et les publications, mais bien sur les efforts plus soutenus d'éducation et de

consultation visant les cadres et les décideurs. Ce déplacement d'accent s'explique du fait de la nécessité sans cesse croissante de prévenir la discrimination en modifiant les politiques, les systèmes et les pratiques organisationnels et en transformant l'attitude du personnel d'encadrement.

La section a dispensé des conseils en matière de politiques ainsi que des cours de formation à l'intention des animateurs et des gestionnaires de personnel, répondant en outre aux demandes particulières des employeurs. Elle a pris part aux programmes de formation permanents de la Commission de la fonction publique et du Conseil du Trésor, mettant l'accent encore plus sur les droits de la personne et l'égalité des chances en matière d'emploi.

La question du harcèlement sexuel a beaucoup retenu l'attention à mesure que les employeurs assumaient de plus en plus la responsabilité de bannir cette pratique du milieu de travail. La section a organisé à l'échelle du pays une série de séminaires sur le harcèlement sexuel, presque tous les employeurs y envoyant des représentants, qu'il s'agisse de cadres supérieurs ou moyens ou de spécialistes et de conseillers en matière de ressources humaines. En tout, plus de 1 200 personnes ont assisté à ces séminaires offerts dans seize villes.

La section a suivi de plus près les règlements de plaintes, organisant des réunions, des consultations et des séminaires afin d'aider les employeurs à éviter le dépôt de nouvelles plaintes contre eux.

Information et production

La section assure à la Commission des services de soutien et des services de conseillers en matière d'affaires publiques afin de l'aider à renseigner la population sur les questions et les principes relatifs aux droits de la personne.

Par suite des modifications apportées à la Loi le 1er juillet, la section a entrepris de remanier tous les documents d'information de la Commission, en commençant par publier une codification administrative de la Loi et des notes d'information sur les modifications.

La section a fait paraître des annonces en prévision de visites du bureau régional à Goose Bay au Labrador et à Campbellton au Nouveau-Brunswick, ainsi que d'une tournée de plusieurs collectivités de la Saskatchewan, organisée conjointement avec la Commission des droits de la personne de cette province. Elle a également assuré des services de publicité et de relations publiques en vue des audiences publiques tenues à Calgary en Alberta et à Charlottetown dans l'Île-du-Prince-Édouard.

La section a mis au point un nouveau mode de présentation des publications de la Commission pour leur donner une apparence plus uniforme. Pour la seconde fois, elle a examiné à fond ses listes d'envoi afin de mettre à jour les adresses et de s'assurer que les destinataires désirent toujours recevoir la documentation.

La section a préparé six sommaires des décisions de la Commission ainsi que 35 communiqués de presse, dont 12 résumaient des décisions rendues par des tribunaux indépendants. Les principales publications sont traduites en braille ou enregistrées sur cassette à l'intention des personnes souffrant de troubles de la vue.

Un séminaire de rappel ayant pour thème les médias a marqué la fin d'un programme de deux ans dont l'objectif était de faire en sorte que les cadres supérieurs et les directeurs régionaux de la Commission soient plus à leur aise au cours des entrevues avec les journalistes.

L'agent de la section chargé de donner suite aux demandes de renseignements a

répondu à environ 250 appels et lettres par mois, renvoyant aux organismes compétents les cas qui ne relevaient pas du mandat de la Commission et répondant personnellement à chaque lettre.

La section a reçu environ 30 appels de journalistes par mois et distribué, au total, 285 086 publications et 3 500 trousses d'information.

Rapports des régions

Région de l'Atlantique

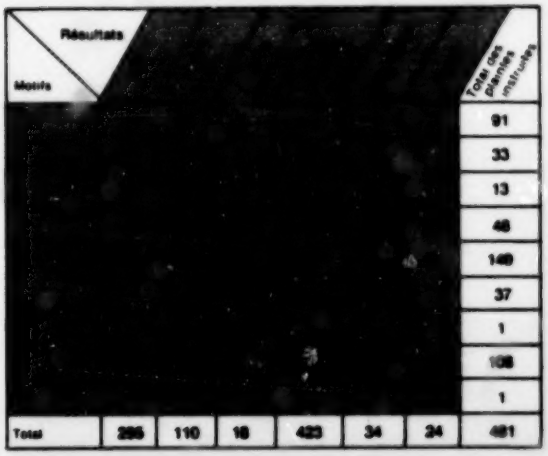
Des présentations sur les droits de la personne destinées aux stagiaires de la G.R.C. et un colloque de formation spécialement conçu à l'intention des cadres de la Société de développement du Cap-Breton: voilà les faits saillants au bureau régional de l'Atlantique en 1983.

Le personnel du bureau régional a organisé plus de 100 colloques, ateliers, réunions et conférences au cours de l'année, ou y a participé. Des activités de promotion ont eu lieu à Goose Bay-Happy Valley (Labrador), à Sydney (Nouvelle-Écosse) et à Campbellton-Dalhousie, Fredericton et Saint-Jean (Nouveau-Brunswick).

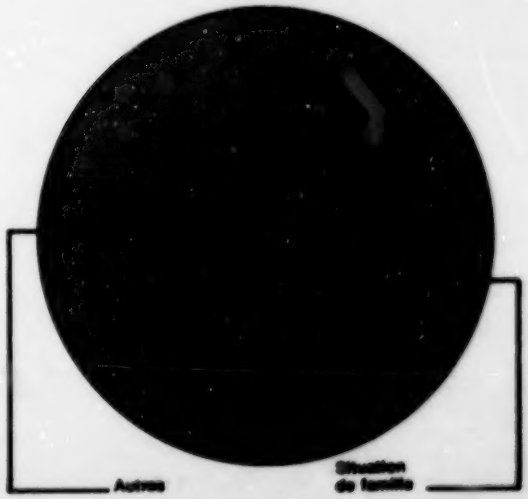
Le bureau régional de l'Atlantique a reçu 2 800 demandes de renseignements en 1983, ce qui représente une augmentation de 25 p. 100 par rapport à l'année précédente et de 133 p. 100 par rapport à 1979, la première année d'existence.

Cinquante enquêtes officielles ont été réalisées au cours de l'année dans des domaines comme la retraite obligatoire, les adaptations raisonnables et la discrimination en milieu de travail. Le bureau régional de l'Atlantique a traité 242 plaintes officielles depuis 1979.

Résultats des causes instruites en 1983



Répartition des plaintes par motif acceptées en 1983



Région du Québec

En ce qui concerne le bureau régional du Québec, l'année 1983 a été marquée par le lancement d'un projet-pilote destiné à mieux faire connaître le travail de la Commission grâce à des contacts plus étroits avec les représentants des médias. Ce projet visait principalement à sensibiliser le public au problème du harcèlement sexuel et aux modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Au cours de l'année, plusieurs ministères fédéraux se sont adressés à nous pour que nous les aidions à préparer des séances d'information à l'intention des gestionnaires portant sur les répercussions de la Loi sur leurs activités.

En 1983, notre bureau a reçu en moyenne 700 demandes de renseignements par mois. Étant donné que le nombre des demandes augmente de façon régulière, notre bureau a mis sur pied un système d'orientation afin de diriger les gens vers les organismes susceptibles de les aider, lorsque leurs problèmes ne relèvent pas de la compétence de la Commission.

En 1983, le bureau régional du Québec a reçu 35 nouvelles plaintes officielles et en a renvoyé 52 à la Commission pour qu'elle rende une décision. Il semble que les plaintes soient plutôt à caractère systémique qu'individuel. Des plaintes ont été déposées en particulier contre des entreprises et des ministères qui ne favorisent pas l'embauche des femmes dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes.

Résultats des causes instruites, par année (y compris le pourcentage du total)

Résultats / Années							Total des causes instruites	
							481	100%
							444	100%
							480	100%
							352	100%
							248	100%
Total 1979-83	1048	423	199	1670	230	105	2005	

Répartition des demandes de renseignements, par région et sujet au cours de 1983

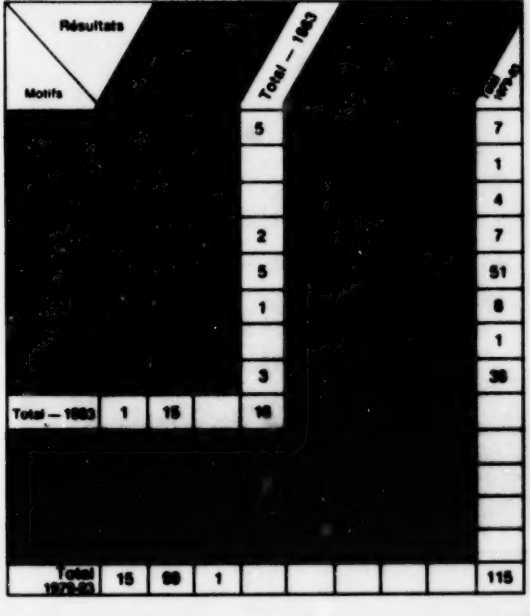
Région / Sujet										Total
										3998
										2844
										8892
										5482
										1953
										2080
										2430
Total	368	33	686	239	80	128	193	113	27974	29759

Région de l'Ontario

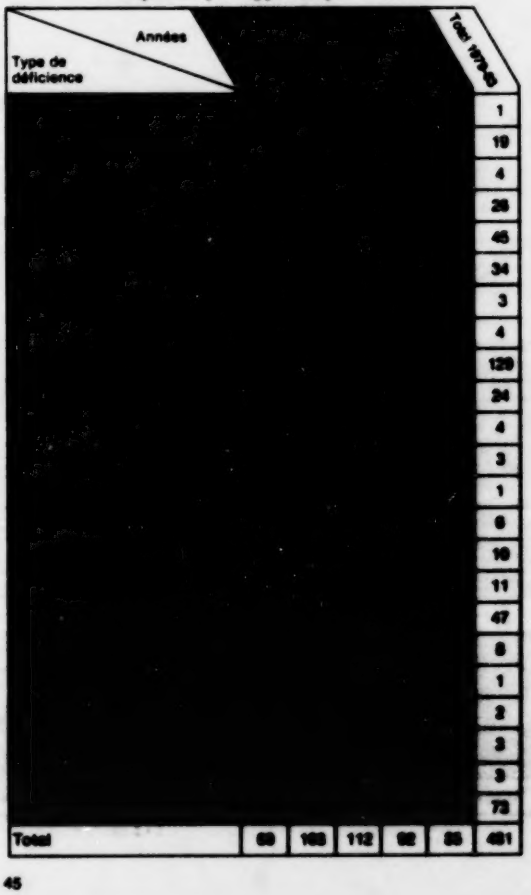
La simplification de la marche à suivre pour traiter les plaintes et les demandes de renseignements ainsi que l'accroissement du personnel ont permis au bureau régional de l'Ontario d'offrir des services additionnels de consultation et d'éducation aux employeurs, aux syndicats et aux groupes communautaires en 1983. Il s'agissait de la première mesure prise par le bureau en vue d'assurer un meilleur équilibre entre les programmes d'éducation et les programmes de mise en œuvre.

Par exemple, le bureau a conseillé une importante société du secteur privé œuvrant dans le domaine des ressources naturelles quant à sa politique antiharcèlement; il l'a aidée à réviser ses méthodes et ses formulaires d'emploi, offrant en outre à ses dirigeants des cours de formation en matière de droits de la personne. Dans le cadre d'un autre projet d'envergure, le bureau a organisé, à l'intention du personnel d'encadrement et de la direction d'une importante société de la Couronne, des colloques d'une durée d'une journée et demie portant sur leurs responsabilités juridiques en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et sur le rôle des droits de la personne dans une bonne gestion de personnel. Entre 200 et 300 gestionnaires participeront finalement à ce programme permanent.

Résultats de la conciliation, par motif et par année



Plaintes portant sur la déficience acceptées par type et par année



Le bureau régional de l'Ontario a aussi accru ses activités à l'égard des syndicats au cours de l'année. Avec la coopération du Congrès du travail du Canada, il leur a offert des cours de formation sur les droits de la personne en semaine et pendant les week-ends. Le personnel a également participé au programme de formation de la main-d'oeuvre du Toronto métropolitain destiné aux représentants syndicaux du niveau municipal. Ce programme produira des moniteurs compétents, capables d'enseigner les droits de la personne au sein de leurs syndicats et de participer à un cours sur les droits de la personne dans le cadre du programme d'éducation de la main-d'oeuvre du Toronto métropolitain.

Le bureau a pris part aux activités de comités multidisciplinaires chargés d'évaluer le matériel didactique et d'établir des plans de faisabilité concernant un institut de formation en matière de relations interraciales ainsi que des stratégies de développement communautaire visant à améliorer les relations communautaires et interraciales dans la région métropolitaine de Toronto.

Le bureau régional de l'Ontario a traité 5 462 demandes de renseignements au cours de l'année, dont environ 400 ont nécessité une enquête préliminaire. Le bureau a reçu 69 plaintes officielles et en a renvoyé 56 à la Commission pour décision.

Plaintes acceptées par région par motif

Région \ Motif	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total-1983	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total 1979-83
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	56	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	444
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	43	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	244
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	35	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	253
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	69	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	294
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	42	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	393
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	27	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	97
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	40	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	310
Total – 1983	65	28	5	41	79	20	69		5	312						
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Total 1979-83	335	133	44	245	[illegible]	182	401	7	9							2035

Région des Prairies

En 1983, le bureau régional des Prairies a continué à aider les employeurs, les syndicats, les groupes communautaires et le public à comprendre leurs droits et responsabilités en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le personnel du bureau, qui dessert non seulement le Manitoba et la Saskatchewan, mais aussi le nord-ouest de l'Ontario a, cette année encore, effectué une tournée de la région pour rencontrer les habitants des régions rurales. Des représentants de la Commission ont également effectué une tournée de la Saskatchewan en compagnie de représentants de la Commission provinciale des droits de la personne, et tenu des réunions publiques à Prince Albert, Swift Current, Gravelbourg et Maple Creek.

Le directeur régional a également participé, avec des représentants de plusieurs groupes ethniques, à une série d'émissions câblodistribuées sur les droits de la personne et le bureau a parrainé, à Winnipeg, un séminaire sur l'incidence au Canada, des instruments internationaux sur les droits de l'homme.

Au cours de l'année, le personnel régional a assisté ou participé à 67 ateliers sur les droits de la personne. Le bureau a reçu 2 051 demandes de renseignements, accepté 42 nouvelles plaintes et transmis 67 cas à la Commission.

Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et résultat
(comprend les plaintes d'employée et d'utilisateurs de services)

Mis en cause / Résultats								1979	Total 1978-83
								57	645
								7	86
								11	123
								32	139
								5	44
								8	47
								13	98
								23	211
									23
								2	15
								3	31
									12
								2	19
								1	35
									13
								5	32
									11
								5	99
								5	43
Total	208	63	94	423	370	414	284	179	1970

Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

Les résidents autochtones de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest ont été la cible d'un programme régional d'information et d'éducation en 1983. Ils ont pris davantage conscience de leurs droits et de la présence de la Commission grâce aux efforts spéciaux déployés par le bureau régional en vue de les informer de la raison d'être, du champ de compétence et du mandat de la Commission.

Le point culminant des démarches entreprises pour se rapprocher des collectivités et des organisations autochtones a été la réunion d'une durée de deux jours que la Commission a tenue à Calgary en avril. Au cours de la séance publique, les Commissaires ont rencontré des chefs de file indiens, des employeurs fédéraux et des représentants syndicaux, recevant en outre 26 mémoires présentés par divers groupes d'intérêt. Il en a résulté une augmentation du nombre de demandes de renseignements et de plaintes reçues par le bureau en provenance du secteur autochtone.

Le bureau régional a répondu à 2 080 demandes de renseignements au cours de l'année, dont un grand nombre provenaient des Territoires du Nord-Ouest. Pour ce qui est des plaintes, le bureau en a reçu 27 nouvelles et en a transmis 36 à la Commission, en plus de régler plusieurs cas avant que des plaintes officielles ne soient déposées.

Le personnel du bureau régional a participé à 60 conférences, colloques, ateliers et réunions.

Plaintes acceptées par province par motif

Province / Motifs										Total-1983	Total 1978-83
										6	34
										1	11
										25	152
										8	67
										41	301
										118	657
										16	223
										23	114
										22	136
										40	256
										3	9
										8	24
										1	11
Total — 1983	65	28	5	41	70	20	69		5	312	
Total	265	136	44	246	988	152	461	7	9		2005

Région de l'Ouest

L'une des principales activités du bureau régional de l'Ouest en 1983 a consisté à aider les cadres et les employés des secteurs public et privé à comprendre et à apprécier les démarches entreprises dans le domaine des droits de la personne.

Par exemple, 300 lettres expliquant le travail de la Commission et le rôle du bureau régional ont été envoyées aux ministères fédéraux et aux sociétés de la Couronne, de même qu'aux sociétés et aux organismes œuvrant dans des industries réglementées par le gouvernement fédéral. Des exemplaires des modifications apportées récemment à la Loi canadienne sur les droits de la personne ont été joints aux lettres, qui mettaient l'accent sur la disponibilité des services consultatifs de la Commission.

Le bureau a organisé un colloque à l'intention de 21 travailleurs sociaux qui conseillent des clients de diverses origines culturelles, afin de leur expliquer l'essentiel de la notion juridique de discrimination interdite par la Loi. Le colloque a été organisé en collaboration avec la *School of Social Work* (Éducation permanente) à l'Université de la Colombie-Britannique et le *Multicultural Concerns Committee* de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique.

Plaintes de harcèlement sexuel*

Suite donnée / Années	Total
	13
	12
	17
	4
	5
Total 1979-1983	51

	1979	1980	1981	1982	1983
	21	14	2	37	10	1	3

Note: Un cas porte sur la prestation de services.

*Les cas de harcèlement sexuel faisant partie de ce tableau sont les cas où le harceleur tente d'avoir des relations sexuelles avec la victime.

Le personnel du bureau régional et un expert-conseil en matière de discrimination systémique de l'administration centrale ont offert des ateliers portant sur l'application de la Loi dans le domaine de l'emploi à l'intention de 90 cadres de Service correctionnel Canada dans la région du Pacifique. Un représentant a participé à un projet-pilote de formation interculturelle à l'intention des agents de police de cet organisme, jouant en outre le rôle de personne-ressource dans le cadre du programme interculturel permanent que la G.R.C. offre à ses propres agents.

Le personnel du bureau régional a animé au total 30 ateliers ou colloques, ou y a participé, prenant également part à 32 tables-rondes dans le cadre de manifestations telles que des conférences.

Le bureau régional de l'Ouest a traité 2 430 demandes de renseignements au cours de l'année. Il a instruit 40 plaintes officielles et en a renvoyé 52 à la Commission pour décision.

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Motifs / Années	Total 1979-1983
	90
	21
	4
	7
	61
	5
	14
Total	211

	1979	1980	1981	1982	1983
	43	46	83	20	19

*Cinquante-et-un cas de harcèlement fondé sur le sexe faisant partie de ce tableau sont des cas où le harceleur a tenté d'avoir des relations sexuelles avec la victime. Dans dix autres cas, il ne s'agissait pas d'une tentative, de la part du harceleur, d'avoir des relations sexuelles avec la victime. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un cas où une femme fait l'objet de sarcasmes répétés parce qu'elle est enceinte.

Direction de la recherche et des politiques

Comme les plaintes et les questions dont s'occupe la Commission canadienne des droits de la personne deviennent de plus en plus nombreuses et complexes, la Direction a été appelée à intensifier ses activités dans le domaine de l'analyse et de l'élaboration de politiques. Par ailleurs, le type de recherches qu'elle effectue pour la Commission a changé; au début il s'agissait d'études élémentaires portant sur des questions fondamentales alors que maintenant il s'agit d'une recherche appliquée, axée sur des besoins précis au niveau des activités et des politiques.

C'est pourquoi, en 1983, on a redéfini le mandat de l'ancienne Direction de la recherche et des études spéciales, qui est devenue la Direction de la recherche et des politiques. Au cours de l'année, son travail a consisté principalement à appuyer le processus de prise de décision de la Commission en ce qui concerne les plaintes, les relations avec d'autres organismes et le public, la présentation d'observations au Parlement et les conseils s'adressant aux employeurs et aux organisations qui desservent le public.

En 1983, trois exposés ont été présentés aux comités parlementaires et on peut en obtenir des exemplaires auprès de la Direction. Il s'agit entre autres d'un exposé à l'intention du Comité parlementaire spécial sur la réforme des pensions. On y souligne la nécessité d'assurer l'équité et l'égalité des régimes de pension et on y formule certaines observations sur les facteurs d'égalité liés au sexe, à l'état matrimonial et à l'âge; la sécurité financière des femmes au foyer; l'impact de l'abolition de la retraite obligatoire sur les régimes de pensions et les pensions d'invalidité.

Des notes d'information ont été mises à la disposition du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne. Elles indiquent les recours prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, dont peuvent se prévaloir les personnes qui ont fait l'objet de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

Lors de sa comparution devant le Comité sénatorial spécial du Service canadien du renseignement de sécurité, le Président de la Commission a mis l'accent sur l'effet discriminatoire que risque de provoquer la prolifération des emplois pour lesquels on exige une autorisation sécuritaire. Il a pressé le Comité de prévoir des recours à l'intention des personnes qui se voient refuser un emploi pour des raisons de sécurité.

Administration

Généralités
Les systèmes et les méthodes établis fonctionnent efficacement et permettent d'assurer les services de soutien administratif nécessaires à la Commission et aux tribunaux constitués par la Commission canadienne des droits de la personne.

Personnel
L'effectif a atteint le plafond autorisé de 135 années-personnes.

Finances
Voici l'état des dépenses par composante financière de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983.

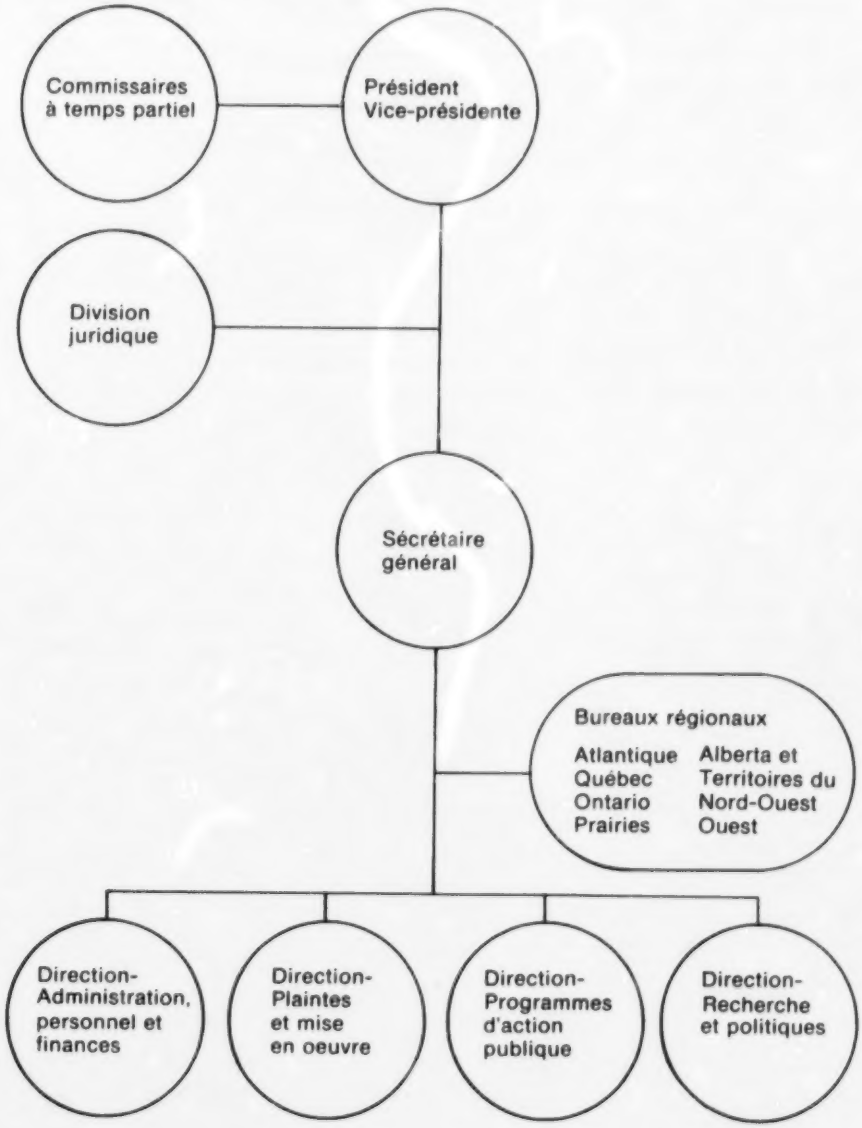
Salaires et traitements	$3 921 647
Autres rémunérations	$ 593 249
Transports et communications	$ 620 353
Information	$ 91 634
Services professionnels et spéciaux	$ 918 924
Location	$ 53 402
Services de réparation et d'entretien	$ 34 198
Service d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	$ 118 145
Construction et acquisition de machines et d'équipement	$ 89 900
Toutes autres dépenses	$ 12 380
Total des dépenses	$6 453 832

État des dépenses par centre de coûts pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983.

Bureau du président	$ 413 428
Commissaire à la protection de la vie privée	$ 49 329
Enquête sur les plaintes à la protection de la vie privée	$ 141 951
Secrétaire général	$ 569 336
Direction des programmes d'action publique	$ 783 224
Direction des plaintes et de la mise en œuvre	$ 954 938
Direction de la recherche et des politiques	$ 272 596
Direction de l'administration, du personnel et des finances	$1 285 337
Bureaux régionaux	$1 390 444
Régime de prestations pour les employés	$ 593 249
Total	$6 453 832

Annexe 1

Organigramme



Annexe 2

Liste du personnel

Beaufort, Pauline
Bell, John
Bernier, Claude
Blake, Gary
Bonneville, Monique
Borden, Allan
Boulet, Chantal
Bourdon, Lorraine
Brazeau, Gérald
Breau, Cathy
Burpee, Joyce
Burr, Catherine

Carrier, Georges
Charette, Michel
Chartrand, Yolande
Child, Alwyn
Chujor, Ikwo
Clayton, Jean
Cocksedge, Allan
Cook, George
Coté, Marcel
Craven Fien, Beverly
Creamer, Lynn
Cyr, Jean-Guy

Davey, Pat
Delisle, Julien
Demierre, Geraldine
Desjardins, Ann
Désormeaux, Diane
Djahanbin, Nelly
Doyle, Kathy
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Lise
Duncan, Angela
Dunlop, Debbie
Duvall, Donna

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret

Faubert, Anne-Marie
Fecteau, Diane
Fromme, Joan
Fulton, Marg

Gagné, Claire
Gallinger, Diane
Gilmour, Roberta
Glynn, Mike
Gottenberg, Dolores

Hall, Anne
Hamelin, George
Hardy, Gisèle
Hargadon, Brian
Henry, Judy
Heyliger, Pat
Ho Lem, George
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Howe, Dallas
Howell, Sandy

Jackson, Sally
Johansen, Louise
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

Knol, Kim
Krauter, Brenda
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Lamont, Paul
Larose, Danielle
Leano, Rebecca
Légaré, Daniel
Legault, Anne-Marie
Legault, Gina
Leigh, Woh-Peng
Leroux, Paul
Lewis, Kathleen
Longpré, Karen

M'Gonigle, Shelagh
MacAulay, Louise
Madsen, Pam
Malboeuf, Rachelle
Martin, Doug
McDonald, Francine
McIntyre, Danny
McKeown, Carol
McKervill, Hugh
Mehat, Ajit S.
Méranger, Michèle
Mercier, Paul
Metras, Danielle
Mimeault, Judy
Murray, Sheila

Neary, Gerry
Newkirk, Reggie
Nolan, Helen

O'Brien, Steve
O'Connell, D'Arcy
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
Omatsu, Maryka

Palmer, Marion
Patch, Tom
Pépin, Gilles
Pitre, Michel
Plamondon, Josée
Poirier, Linda
Pouliot, Jean-Pierre
Preito, Dora
Proulx, Michel

Quinn, Denise

Richardson, Dorothy
Ridding, Peggy
Riopel, Céline
Ritchot, Nicole
Robert, André
Robinson, Michelle
Rozsa, Charles

Sackrule, Bart
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Seale, Lewis
Simpson, Paula
Sims, Mary
Singh, Ram
St-Amour, Anita
Stein, Lorisa
Stunden, Ray

Tessier, Jim
Therien, Pat
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Trappitt, Shirley
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Turcotte, Paul

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Van Berkel, Gerard
Veillette, Lucie
Vézina, Danielle

Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Wild, Shelley
Wilkie, Donna
Wouk, Judith

Young, Debra
Young, Tim
Young, Wendy

Zappa, Gwen

POOR

QUALITY

ORIGINAL